

Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Restoran Cepat Saji McDonald's di Kota Malang)

Muhammad Afif

Program Studi Manajemen, STIE Kertanegara Malang
afifm0101@gmail.com

ABSTRACT

*This study aims to describe compensation, leadership and work environment on employee job satisfaction at McDonald's restaurants in Malang. Test the effect of compensation, leadership and work environment on employee job satisfaction and which analysis variables between compensation, leadership and work environment have an effect on employee job satisfaction. For the intended purpose, the research method used is a survey method where information from respondents is carried out using a questionnaire and calculations using the SPSS program. The population in this study were McDonald's restaurant employees in Malang who might think 98 people. Research using subject data, namely in the form of written responses from respondents related to the questions or statements that are made into one of each indicator for each variable. For this reason, the data source of this study is the primary data source. Based on the results of research compensation, leadership and work environment have a significant effect on job satisfaction of McDonald's restaurant employees in Malang City. Compensation in the form of a salary that is given fairly, leadership that is able to influence subordinates and a work environment that is manifested in a relationship with superiors in the form of good cooperation, can provide job satisfaction in the form of good work relationships with fellow employees. A conducive work environment provides a sense of security and supports employees to work optimally. This is what makes the work environment have the most dominant influence on job satisfaction of McDonald's Restaurant employees in Malang City.***Keywords:** product, price, distribution, promotion, sales volume

Keywords: Compensation, leadership, work environment and job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang. Menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan menganalisis variabel manakah diantara kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan dimaksud, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dimana dalam pengumpulan informasi dari responden dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan perhitungan menggunakan program SPSS. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan restoran McDonald's di Kota Malang yang berjumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan data subyek, yakni berupa respon tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dijadikan satu dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Untuk itu sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. Berdasarkan dari hasil penelitian kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang. Kompensasi berupa gaji yang diberikan dengan adil, kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan dan lingkungan kerja yang

diwujudkan hubungan dengan atasan dalam bentuk kerjasama yang baik, maka dapat memberikan kepuasan kerja berupa jalinan kerja yang baik dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal ini yang membuat lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.

Kata kunci: Kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

McDonald's merupakan restoran siap saji yang menjual makanan yang aman pada tamu adalah blok penyusun yang fundamental dalam bisnis apapun yang memberi makan pada orang-orang, ini adalah letak hati pada kepercayaan konsumen pada brand (merek) McDonald's. Itu sebabnya kita semua bekerja keras tiap hari untuk menyajikan makanan yang aman pada lebih dari 50 juta tamu di semua restoran kita diseluruh dunia. Mengikuti prosedur dan standar food safety kita berjalan seiring dengan menyajikan makanan berkualitas dalam lingkungan yang bersih. (<https://mcdonalds.co.id/tentang-mcdonalds/info-perusahaan/visi-misi>). Visi McDonald's adalah menjadi restoran cepat saji dengan pelayanan terbaik di dunia. Untuk mencapai visi McDonald's selalu menjamin mutu produk-produknya, memberikan pelayanan yang memuaskan, menawarkan kebersihan dan keamanan produk pangan serta nilai-nilai tambah lainnya. Senyum konsumen adalah hal penting untuk McDonald's, ada 4 hal penting yang harus dilakukan yaitu; service, quality, cleanliness dan value. Misi McDonald's adalah menjadi perusahaan terbaik bagi semua karyawan di setiap komunitas di seluruh dunia. Menghadirkan pelayanan dengan sistem operasional yang unggul bagi setiap konsumen di setiap restoran cabang McDonald's. Terus mengalami perkembangan ke arah yang menguntungkan sebagai sebuah brand, serta terus mengembangkan sistem operasional McDonald's ke arah yang lebih baik lagi melalui inovasi dan teknologi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2001) dan Trisnawati (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, kualitas pelayanan dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran (*absenteeism*). Kepemimpinan menurut Robbins (1996:4) merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain yaitu menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan pegawainya untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan secara langsung akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk, maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Dengan demikian kompensasi yang adil dan sesuai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraianmaka perlu diteliti adalah: "Analisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald`s di Kota Malang".

A. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan Notoatmodjo (2009:142).

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa financial maupun non-financial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara berlangsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) Samsuddin (2006: 187).

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleksnya dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Kompensasi itu meliputi pembayaran upah dan gaji Handoko (2011:161).

B. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan Sutrisno (2012:213). Hasibuan (2008 :169) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya,

mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Siagian (2009:62) memberi batasan tentang pengertian kepemimpinan sebagai berikut; Kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberi sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

C. Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: “lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar fisik manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan tempat kerja, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan”.

Lingkungan kerja yang mendukung produktifitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. “Indikator lingkungan kerja adalah (1) hubungan dengan atasan, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) fasilitas tempat kerja” Sihombing (2004).

D. Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya Siagian (2008:295).

Menurut Handoko (2011:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

II. METODE PENELITIAN

A. Instrumen Penelitian

Data yang dihimpun dalam penelitian ini meliputi dua macam data, yaitu data primer dan sekunder. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan yang disajikan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja Nasir (1988:24).

Penelitian ini menggunakan instrumen akngket atau kuesioner dalam memperoleh data penelitian. skala pengukuran Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala ini, fenomena yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti disebut variabel penelitian.

Instrumen penelitian diukur menggunakan skala likert dengan skor:

- | | |
|------------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju (SS) | skor 5 |
| b. Setuju (S) | skor 4 |
| c. Netral (N) | skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor 1 |

B. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Arikunto (2006:168). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai dengan hal dan sifat yang diukur. Artinya,

setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Pengujian ini digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Arikunto, (2006: 170) seperti berikut:

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

Keterangan:

- rx_y = koefisien korelasi suatu butir
- n = banyaknya data
- X = skor total item X
- Y = skor total item Y

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu angket, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Jika r (korelasi), dengan item tersebut valid. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada kolom Corrected Items Correlation). Kriteria uji validitas secara singkat (rule of tumb) adalah 0,3. Jika Korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid atau shahih Setiaji (2004:61).

C. Uji Realibilitas

Suatu kuisioner disebut reliable atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten Setiaji (2004:60). Untuk uji reliabilitas instrumen, digunakan rumus Alpha dari Cronbach Umar (2003:106) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel, bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 (60%) atau lebih. Arikunto (2006:57) menentukan kriteria indeks realibilitas.

Tabel 1. Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber data: McD Human Resource Development

Uji reabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Selanjutnya pengujian Validitas dan Realibilitas ini dilakukan dengan bantuan fasilitas program SPSS versi 16 for windows.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian Wahyuni (2011:4). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan operasional restoran McDonald’s di Kota Malang sejumlah 98 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sensus*, karena seluruh populasi dijadikan responden.

Tabel 2. Populasi pada Karyawan Restoran McDonald’s di Kota Malang

No.	Nama Restoran McDonald’s di Kota Malang	Jumlah
1	McDonald’s Sarinah	21
2	McDonald’s Mitra 1	15

3	McDonald's Kayutangan	35
4	McDonald's Watugong	27
	Jumlah keseluruhan	98

Sumber data: McD Human Resource Development

E. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data penelitian menggunakan perhitungan statistik untuk uji hipotesis dengan mengolah data yang telah diperoleh. Berdasarkan variabel-variabel tersebut di atas, maka model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi yang berbentuk regresi berganda bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap variabel yang dijadikan sebagai variabel sebab terhadap variabel akibat, selain itu juga ingin mengetahui apakah antara variabel responden (akibat) dengan variabel-variabel sebab merupakan *best linear combination* yang secara statistik cukup bermakna, sedangkan manfaat koefisien korelasi itu sendiri untuk mengetahui besarnya hubungan antara semua variabel yang diamati.

Metode yang digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh sebab akibat antara variabel bebas (X) dalam hal ini kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel lain.

III. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 98 orang karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang. Selanjutnya bisa disajikan karakteristik responden menurut umur, pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden
Karakteristik responden menurut usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1	<30	75	76,53
2	30-39	17	17,34
3	40-49	6	6,13
	Jumlah	98	100

Karakteristik responden menurut pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	66	67,35
2	Diploma	9	9,19
3	Sarjana	23	23,46
	Jumlah	98	100

Karakteristik responden menurut lama bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
-----	----------------------	--------	------------

1	<5	25	25,51
2	5-10	41	41,84
3	10-20	32	32,65
Jumlah		98	100

Sumber data: McD Human Resource Development

B. Uj Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas butir indikator dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dalam uji setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud yaitu masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi pearson product moment dengan level signifikan 95%.

Hasil uji validitas diketahui nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 98 atau df = 96, maka didapat r tabel sebesar 0,199. Untuk variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) tidak ada item yang memiliki nilai kurang dari 0,199 sehingga item-item ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya korelasi instrumen dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach yang bertujuan untuk menguji instrumen yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,708	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,716	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,704	Reliabel

Sumber data: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 20

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui nilai reliabilitas variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

C. Uji Hipotesis 1 (uji F)

Selanjutnya dilakukan uji model dengan menentukan besarnya F hitung dengan menggunakan uji F yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X)

secara simultan terhadap variabel terikat (Y), dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel, jika telah memenuhi persyaratan yaitu F hitung > F tabel maka hipotesis dapat diterima. Kemudian melihat tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1 (uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314.573	3	104.858	23.032	.000 ^a
Residual	427.957	94	4.553		
Total	742.531	97			

Sumber data: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 20

Berdasarkan output hasil uji F tersebut dapat diketahui nilai F hitung = 23,032 dan F tabel pada $df_1 = 3$ dan $df_2 = 94$ diperoleh F tabel = 2,70. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $23,032 > 2,70$ pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang.

Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang.

D. Uji Hipotesis 2 (uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y), dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel, jika telah memenuhi persyaratan yaitu t hitung > t tabel maka hipotesis dapat diterima. Kemudian melihat tingkat signifikansi pada $\alpha < 0,05$. Rumus untuk mencari nilai t tabel = tingkat kepercayaan dibagi 2 ; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1 atau jika ditulis dalam bentuk rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$t \text{ tabel} = 0,05/2 : 98-3-1$$

$$t \text{ tabel} = 0,025 : 94$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,989.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2 (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.119	4.276		3.068	.003		
Kompensasi (X ₁)	.256	.098	.224	2.604	.011	.831	1.204
Kepemimpinan (X ₂)	.309	.124	.235	2.500	.014	.696	1.436
Lingkungan Kerja (X ₃)	.550	.118	.405	4.674	.000	.816	1.226

Sumber data: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 20

- 1) Variabel kompensasi (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 2,604 > t tabel 1,989 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- 2) Variabel kepemimpinan (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 2,500 > t tabel 1,989 dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kepemimpinan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- 3) Variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 4,674 > t tabel 1,989 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis 2 bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan restoran McDonald's di Kota Malang. Berdasarkan analisis yang ditunjukkan pada tabel di atas masing-masing variabel menunjukkan koefisien β yang terstandarisasi dengan hasil koefisiensi β_3 lingkungan kerja = 0,405 terbesar diikuti oleh koefisien β_2 kepemimpinan = 0,235 dan yang terakhir koefisien β_1 kompensasi = 0,224. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja artinya untuk meningkatkan dan membentuk kepuasan kerja pada karyawan restoran McDonald's di Kota Malang yang paling signifikan adalah lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka pada bagian ini akan dibahas temuan-temuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskripsi kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang, maka dapat dijelaskan:
 - a) Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa kompensasi yang diukur dengan indikator pemberian gaji, insentif dan tunjangan jasa. Pemberian gaji merupakan penentu kompensasi bagi karyawan restoran McDonald's di Kota Malang. Hal ini dapat dipakai sebagai dorongan untuk bekerja adalah mendapatkan gaji dan di McDonald's di Kota Malang dalam gaji lebih dari upah minimum kota/kabupaten (UMK).
 - b) Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang diukur dengan indikator mempengaruhi bawahan dan kejelasan perintah dan tugas. Kejelasan perintah dan tugas merupakan penentu kepemimpinan, pemimpin yang memberikan petunjuk pada bawahan dengan jelas akan memudahkan bawahan dalam menyelesaikan perintah dan tugas karyawan sesuai dengan kemampuannya.
 - c) Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan indikator hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas tempat kerja hubungan dengan atasan merupakan penentu lingkungan kerja. Hal ini menjadi penentu pada karyawan restoran McDonald's di Kota Malang harus terjalin kerjasama antara atasan dan bawahan agar SOP ditaati, sehingga terjamin pelayanan, kualitas dan kebersihan.
 - d) Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa kepuasan kerja diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja merupakan penentu kepuasan kerja. Hal ini menjadi penentu untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan diterima rekan kerja pada karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.
- 2) Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang. Kompensasi berupa gaji yang diberikan dengan adil, kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan dan lingkungan kerja yang diwujudkan hubungan dengan atasan dalam bentuk kerjasama yang baik, maka dapat memberikan kepuasan kerja berupa jalinan kerja yang baik dengan sesama karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sesuai dengan kebutuhan karyawan yaitu terdapat kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja di kantor maupun di lapangan, terdapat perlengkapan kerja yang baik dan berfungsi guna mendukung pelaksanaan tugas, terdapat tempat pelayanan bagi karyawan seperti tempat ibadah dan toilet yang baik serta bersih, terdapat kondisi ruang kerja yang baik dan nyaman. Hal ini yang membuat lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang. Diketahui bahwa diantara ketiga variabel bebas yang diteliti ternyata benar variabel lingkungan

kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada restoran McDonald's di Kota Malang.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kompensasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel kepuasan kerja (Y) karyawan restoran McDonald's di Kota Malang, maka dapat dijelaskan:
 - a. Kompensasi dengan pemberian gaji, insentif dan tunjangan jasa. Pemberian gaji merupakan penentu kompensasi bagi karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.
 - b. Kepemimpinan dengan mempengaruhi bawahan, kejelasan perintah dan tugas. Kejelasan perintah dan tugas merupakan penentu kepemimpinan karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.
 - c. Lingkungan kerja hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas tempat kerja. Hubungan dengan atasan merupakan penentu lingkungan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang harus terjalin kerjasama antara atasan dan bawahan.
 - d. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja merupakan penentu kepuasan kerja. Hal ini menjadi penentu untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan diterima rekan kerja pada karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.
2. Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang. Kompensasi berupa gaji yang diberikan dengan adil, kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan dan lingkungan kerja yang diwujudkan hubungan dengan atasan dalam bentuk kerjasama yang baik, maka dapat memberikan kepuasan kerja berupa jalinan kerja yang baik dengan sesama karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal ini yang membuat lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran McDonald's di Kota Malang.

VI. Saran

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan perlu adanya upaya untuk dipertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Pimpinan lebih memperhatikan bawahan dalam hal kesejahteraan maupun menyelesaikan kesulitan kerja karena hal ini dapat menambah semangat karyawan

- dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan tujuan.
2. Meningkatkan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja di kantor maupun di lapangan. Agar menjadi daya semangat dan penggerak karyawan dalam melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah sehingga tumbuh rasa kebersamaan guna meningkatkan optimalisasi kepuasan kerja restoran McDonald's di Kota Malang.
 3. Pimpinan lebih sering memberikan saran dan masukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena tingkat kemampuan pegawai dalam menyerap perintah maupun dalam menyelesaikan masalah tidak sama satu dengan yang lainnya.
 4. Meningkatkan sumber daya manusia karyawan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan sehingga tercipta karyawan yang mempunyai keahlian sesuai bidangnya dengan harapan menjadi karyawan profesional yang baik, disiplin dan jujur.
 5. Menciptakan pola kebijakan yang mengatur tentang pemberian kompensasi, mutu kepemimpinan dan penyediaan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan supaya tingkat kepuasan kerja yang selama ini dicapai dapat dipelihara bahkan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad, Moh. 2004, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty Yogyakarta.
- Fathia (2015) meneliti tentang *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* pada butik di Martapura Kabupaten Banjar, Universitas Merdeka Malang.
- Firdausi (2012) meneliti tentang *pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja* pegawai pada bidang pendapatan DPPKA Kota Probolinggo, Universitas Merdeka Malang.
- Ghozali. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Gunung Agung Jakarta.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, IKAPI Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung Jakarta.
- Luthans. 2007. *Perilaku Organisasi* Edisi kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nasir. 1988. *Metode Penelitian*, Ghalia Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta Jakarta.
- Novianto (2015) meneliti tentang *pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*, PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Universitas STIESEA Surabaya.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta.
- Samsuddin, Sadli 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia Bandung.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rafika Aditama Bandung.
- Siagian. Sondang P. 1991, *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*, Gunung Agung Jakarta.
- Siagian, S.P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Strauss. Sayles. 1980. Behavioral strategies for managers, Prentice-Hall.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung.
- Suryadharma (2015) meneliti tentang *pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan* PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar. Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Terry, George R. 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Penerjemah J. Smith D.F.M, Bumi Aksara Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2001, *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Ravindo Persada Jakarta.
- Trisnawati, Olivia Mimin dan Syaifuddin Fahmi. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik (E-Servqual) terhadap Kepuasan Nasabah Pengguna Mobile Banking (Studi Pada Pengguna Mobile Banking Bank Sinarmas Cabang Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol. 4, Nomor 2, Februari 2017
- Umar, Hasan. 2010. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*, PT Raja Grafindo Jakarta.
- Veithzal, Mulyadi, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persaja Jakarta.
- Wahyuni, Y. 2011. *Dasar-dasar Statistik Deskriptif*, Nuha Medika Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers Jakarta.
- Widi (2014) meneliti tentang *pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Universitas Muhammad Surakarta.