

ABSTRAK

Silvia Nur Rhoida, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Muda Consult Jombang”. Di bawah bimbingan Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM.

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan teknologi dan informasi yang cepat di seluruh dunia. Tak dapat dipungkiri, persaingan bisnis yang ketat juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan teknik pembangunan yang mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Untuk dapat tetap bertahan pada industri ini perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Era Muda Consult Jombang, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampelnya.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu: (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,053 > t_{tabel} 2,01063$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,237 > t_{tabel} 2,01063$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar $4,916 > t_{tabel} 2,01174$ dengan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$. (4) beban kerja berpengaruh tidak berpengaruh negative dan signifikan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar $0,571 < t_{tabel} 2,01174$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,571 > 0,05$. (5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar $2,728 > t_{tabel} 2,01174$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. (6) lingkungan kerja fisik secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi dengan nilai sebesar $0,141$, dimana pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi yaitu sebesar $0,141 < 0,506$ dibanding pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. (7) beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi dengan nilai sebesar $0,218$, dimana pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebesar $0,218 > 0,068$ dari pada pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Silvya Nur Rhoida, "The Influence of Physical Work Environment and Workload on Job Satisfaction with Compensation as Intervening Variables at CV. Era Muda Consult Jombang". Under the supervision of Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM.

The globalization era is characterized by rapid technological and information advances throughout the world. It is undeniable that intense business competition also occurs in companies engaged in construction engineering consulting services that have developed from time to time. To be able to survive in this industry, companies need to develop the quality of their human resources. This study aims to determine the Effect of Physical Work Environment and Workload on Job Satisfaction with Compensation as an Intervening Variable in Employees of CV. Era Muda Consult Jombang. This study employed a quantitative approach. The population in this study was 105 employees and the sample involved was 51 employees which were determined by using the slovin formula for sampling.

The results obtained in this study are: (1) the physical work environment has a positive and significant effect on compensation with a t-count of $4.053 > t\text{-table } 2.01063$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. (2) workload has a positive and significant effect on compensation with a t-count of $6.237 > t\text{-table } 2.01063$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count of $4.916 > t\text{-table of } 2.01174$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (4) workload has no negative and significant effect on job satisfaction with a t-count of $0.571 < t\text{-table of } 2.01174$ with a significant level of $0.571 > 0.05$. (5) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count of $2.728 > t\text{-table } 2.01174$ with a significant level of $0.009 < 0.05$. (6) the physical work environment does not directly affect job satisfaction through compensation with a value of 0.141 , where the indirect effect of the physical work environment on job satisfaction through compensation is $0.141 < 0.506$ compared to the direct effect of the physical work environment on job satisfaction. (7) workload indirectly affects job satisfaction through compensation with a value of 0.218 , where the indirect effect of workload on job satisfaction through compensation is $0.218 > 0.068$ than the direct effect of workload on job satisfaction.

Keywords: Physical Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction