

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA WILWATIKTA SANTOSA KARANGANYAR

Rika Vidiastuti¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: prapti.unsa@gmail.com²⁾*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation and work environment on employee job satisfaction at Wilwatikta Santosa Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a quantitative case study. Secondary data is obtained from records or documents. The sample in this study was 39 respondents. The technique used is the census technique while the analysis technique used is multiple linear regression analysis, f test, t test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate that partially compensation, motivation and work environment have a significant effect on job satisfaction. These three variables have a significant effect on job satisfaction simultaneously.

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Baik modal, mesin, sarana kerja, bahan baku serta manusianya itu sendiri. Sebagian pengusaha hanya menganggap penting faktor produksi modal. walaupun sumber daya – sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber- sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2010:15).

Menurut Handoko (2013) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, perusahaan bukan hanya saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Handoko, 2013).

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja (Khair, 2017). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Bismala, Arianty, & Farida, 2016). Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Motivasi dari seorang karyawan berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016), motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa

kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan, motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Schultz dalam Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas berkaitan langsung dengan intensitas kerjasama tim kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja akan menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian di Wilwatikta Santosa Karanganyar untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karena dengan pemberian kompensasi akan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja namun tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja maka kerja karyawan tidak akan maksimal. jadi dengan adanya kemauan juga diiringi dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang menggerakkan perusahaan atau organisasi menuju kesuksesan, sehingga memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?; (2) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?, (3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?, (4) Adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secarabersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins (2012), Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Sedangkan definisi lain dikemukakan oleh Handoko (2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para pekerja dapat memenuhi kebutuhan. Menurut Rivai (2014:475), Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan masing-masing sesuai sistem nilai yang terdapat dalam dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas peran sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli kepuasan kerja dapat disimpulkan yaitu kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kompensasi

Mulyadi (2015:11) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan penimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Maka dari itu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118).

Berdasarkan pendapat para ahli kompensasi dapat disimpulkan yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. karena dengan adanya kompensasi tersebut

karyawan akan merasa senang karena hasil kerjanya mendapat imbalan.

Motivasi

Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Oleh karena itu motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu, (Mulyadi, 2015:87).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenagaemosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musim dan lain- lain.. Hal ini diperkuat dengan pendapat Adenike (2011:152) bahwa lingkungan kerja meliputi gaya manajemen atau kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemberian pekerjaan yang menantang untuk karyawan, pengurangan kebosanan dan frustrasi, ketentuan bagi keuntungan, kebijakan personnel, penyediaan kondisi kerja yang baik dan penciptaan tahapan karir yang cocok.

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Penelitian Terdahulu

Bintoro (2010), melakukan penelitian yang berjudul analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sumber Schat Semarang. Variabel bebas (X) lingkungan kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antarlingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Anas (2013), melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

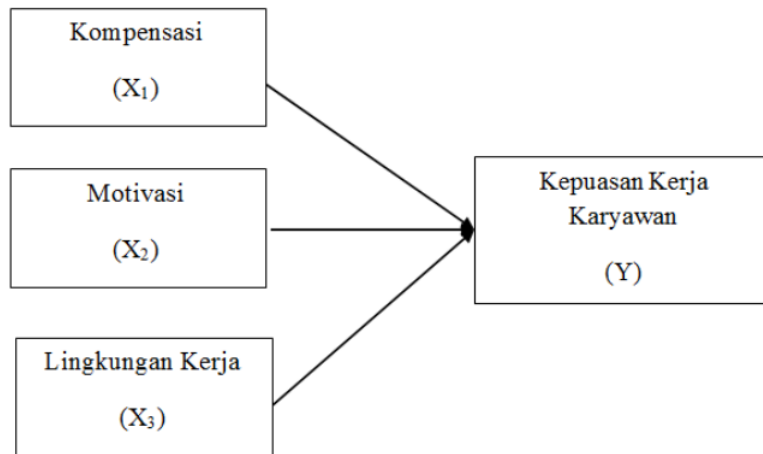
Husni (2018), Melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai sudah berjalan dengan baik, kemudian hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Krisnayanti (2019), Melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Zaenudin (2020), Melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM Bekasi. Dari hasil pengolahan dan analisa data diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Skema kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Anas (2013), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif. Motivasi karyawan sebagai hal yang serius yang mereka hadapi dalam menginstruksi.

Brahmasari (2018), menyatakan bahwa Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Bintoro (2010), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₂ : diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Anas (2013), menyatakan bahwa 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. Husni (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₃ : diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan. Handoko (2013) Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus

seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan.

Kompensasi inilah yang akan di pergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya sistem kerja yang efisien. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang.

Amitasari (2016) menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₄ : diduga kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Wilwatikta Santosa Karanganyar sebanyak 39 orang, dengan menggunakan teknik sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) sedangkan sebagai variabel independent adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut;

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:475), Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan masing-masing sesuai sistem nilai yang terdapat dalam dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas peran sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Indikator dalam penelitian ini menurut Nathalia dan kristiana (2012:26) yaitu:

- a. supervisi,
- b. perusahaan dan
- c. manajemen

2. Kompensasi

Menurut Marwansyah (2010:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan penimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan.

Indikator kompensasi menurut Kadarisman, (2012:21), yaitu:

- a. upah,
- b. insentif,
- c. tunjangan,
- d. gaji,
- e. pensiun

3. Motivasi

Menurut Kadarisman (2012:306) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional yang tergolong sebagai faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan yang tergolong sebagai faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan, pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Indikator dalam penelitian ini menurut Gibson (2011:189-190), adalah::

- a. Psikologi,
- b. Keamanan dan keselamatan,
- c. Rasa memiliki,

- d. Penghargaan, dan
 - e. Aktualisasi diri
4. Lingkungan Kerja

Menurut Adenike (2011:152) lingkungan kerja meliputi gaya manajemen atau kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemberian pekerjaan yang menantang untuk karyawan, pengurangan kebosanan dan frustrasi, ketentuan bagi keuntungan, kebijakan personel, penyediaan kondisi kerja yang baik dan penciptaan tahapan karir yang cocok

Indikator lingkungan kerja menurut Suwatno (2011), adalah:

- a. pengawasan,
- b. suasana kerja, dan
- c. perlakuan

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu : Sangat Setuju (SS) (skor 5), Setuju (S) (skor 4), Cukup Setuju (CS) (skor 3), Tidak Setuju (TS) (skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS) (skor 1).

Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang yang dikumpulkan oleh peneliti (Suharsimi Arikunto, 2016:56). Sedangkan, uji reliabilitas menurut Ghozali, (2011:47) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda merupakan pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan variabel terikat/dependen (Y), uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut dinyatakan valid. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan ukuran sampel sebesar 39, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,316. Hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

1. Kompensasi

Berdasarkan tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel kompensasi lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No item	rx _y	r(0,05;39)	Kesimpulan
1	0,688	0,316	Valid
2	0,772	0,316	Valid
3	0,801	0,316	Valid
4	0,616	0,316	Valid
5	0,744	0,316	Valid
6	0,610	0,316	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

2. Motivasi

Berdasarkan tabel 2 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel motivasi lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No item	rx _{xy}	r(0,05;39)	Kesimpulan
1	0,786	0,316	Valid
2	0,805	0,316	Valid
3	0,668	0,316	Valid
4	0,694	0,316	Valid
5	0,744	0,316	Valid
6	0,839	0,316	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel lingkungan kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No item	rx _{xy}	r(0,05;39)	Kesimpulan
1	0,665	0,316	Valid
2	0,787	0,316	Valid
3	0,554	0,316	Valid
4	0,755	0,316	Valid
5	0,622	0,316	Valid
6	0,658	0,316	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No item	rx _{xy}	r(0,05;39)	Kesimpulan
1	0,530	0,316	Valid
2	0,592	0,316	Valid
3	0,592	0,316	Valid
4	0,759	0,316	Valid
5	0,708	0,316	Valid
6	0,705	0,316	Valid
7	0,655	0,316	Valid
8	0,558	0,316	Valid
9	0,677	0,316	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas bahwa, koefisien ($r_{Cronbach}$ alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,316 yang dipersyaratkan pada nilai krisis (*rule of thumb*) yaitu masing-masing sebesar 0,799; 0,849; 0,760; dan 0,819 > 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r11	r(0,05;39)	Keterangan
Kompensasi	0,799	0,316	Reliabel
Motivasi	0,849	0,316	Reliabel
Lingkungan kerja	0,760	0,316	Reliabel
Kepuasan kerja	0,819	0,316	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Ganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	1,173		
Kompensasi	0,593	3,850	0,001
Motivasi	0,256	2,181	0,036
Lingkungan kerja	0,605	5,145	0,000
F _{hitung}	71,653		0,000
R ²	0,860		

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 1,173 + 0,593 X_1 + 0,256 X_2 + 0,605 X_3$$

Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

Konstanta (a) bernilai positif sebesar 1,173. Artinya jika tidak ada kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja atau bernilai nol maka kepuasan kerja adalah sebesar 1,173. Koefisien regresi variabel kompensasi (b1) bernilai positif sebesar 0,593. Artinya setiap penambahan 1 poin kompensasi maka akan menambah kepuasankerja sebesar 0,593 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi (b2) bernilai positif sebesar 0,256. Artinya setiap penambahan 1 poin motivasi maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b3) bernilai positif sebesar 0,605 artinya setiap penambahan 1 poin lingkungan kerja maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,605 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diperoleh nilai F-hitung sebesar 71,653 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 86%.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji signifikansi parsial di atas, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 7 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,820 > t_{tabel} 2,042. Kesimpulannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Anas (2013), kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 7 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi (X₂) terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y) adalah $0,036 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 2,042$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Krisnayanti (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 7 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,145 > t_{tabel} 2,042$. Kesimpulannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Zaenudin (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.173	2.295		.511	.613
	kompensasi	.593	.155	.442	3.820	.001
	motivasi	.256	.117	.224	2.181	.036
	lingkungan kerja	.605	.118	.407	5.145	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan menunjukkan apabila semua variabel bebas pada penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk memenuhi semua pengaruh variabel bebas yang di uji pada tingkat signifikan 5% (0,05).

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.887	3	340.962	71.653	.000 ^a
	Residual	166.549	35	4.759		
	Total	1189.436	38			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil uji F dalam perhitungan diperoleh 71,653 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,920 maka dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$; $71,653 > 2,920$ dengan signifikan hitung $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.848	2.181

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi, kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,86 atau 86%, yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 86%. Sedangkan 14% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja, dan lain-lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sependapat dengan teori oleh Marwansyah (2010:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerjanya mendapat imbalan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sependapat dengan teori oleh Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sependapat dengan teori oleh Nitisemito (2011) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musim dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Penulis menyarankan bahwa perlu adanya kompensasi atau tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan yang kurang motivasi diharapkan perusahaan untuk selalu memberikan motivasi kerja. Lingkungan yang kurang kondusif berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan supaya tercipta lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja baik lingkungan fisik maupun dilingkungan non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate as a predictor of employee job satisfaction evidence from covenant University London. *Business Intelligence Journal*, Vol 4 No.1.
- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armitasari, H. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo*. Surakarta: UMS.
- Brahmasari, I., dan A. Suprayetno. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2). Hal 124-135.
- Bintoro, L S. (2010). *Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan

Penulisan Ilmiah Aqli.

- Gibson, James L., James H. Donnelly Jr. & Jhon M. Ivancevich. (2011). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Prose*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Husni. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Kelas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No.1.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Krisnayanti, P.N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 No.1.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor:In media.
- Nathalia, T C. & Yustisia K. (2012). Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staf. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol.17, No.1.
- Nitisemito, E. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sejati Vidyatama*. Semarang: Universitas khatolik Soegijapranata.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Fdisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharsimi, A. (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, & Donni J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Gravindo Persada.
- Robbin, S. (2012). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Zaebudin. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aem*. Jakara: Universitas Mercu Buana.