

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perusahaan EC di Semarang)

¹Elsa Evita, ²Sri Isnowati

^{1,2}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

¹elsaevita@mhs.unisbank.ac.id, ²isnowati@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, motivation and compensation on employee job satisfaction. A good work environment, adequate motivation and a fair compensation system can be key factors in increasing employee job satisfaction. The research approach, type and nature of research in this research is quantitative. This research will focus more on data by distributing questionnaires via Google Form by taking data from a portion of the employee population, namely 100 respondents at EC Companies in Semarang. Data collection was carried out using a Likert scale to measure employee perceptions of the work environment, motivation, compensation and job satisfaction. The SPSS version 25 program was used in the analysis of this research and then analyzed using factor analysis to test the validity test, reliability test, regression analysis, coefficient of determination (R^2), simultaneous hypothesis test (F test) and hypothesis test (t test). Based on the research results, the results obtained show that the work environment has a positive effect on job satisfaction. Motivation has a positive effect on job satisfaction. Compensation has a positive effect on job satisfaction. Work environment, motivation and compensation partially and simultaneously influence job satisfaction.

Kata kunci: Work Environment, Motivation, Compensation and Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, motivasi yang memadai dan sistem kompensasi yang adil dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian, jenis dan sifat penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini akan lebih memfokuskan pada data dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* dengan mengambil data sebagian populasi karyawan yaitu sebanyak 100 responden pada Perusahaan EC di Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Program SPSS versi 25 digunakan dalam analisis penelitian ini kemudian dianalisa menggunakan analisis faktor untuk menguji uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis (Uji t). Berdasarkan hasil penelitian hasil yang didapat menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan. Potensi seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai kantor itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan setia pada perusahaan, dan pada akhirnya lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih produktif. Beberapa aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diberikan karena akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya. Hubungan dengan rekan kerja adalah aspek lain dari kepuasan terhadap lingkungan kerja. Hubungan ini meningkatkan rasa persahabatan dan rasa memiliki. Selain itu, penghargaan dari rekan kerja menghasilkan kepedulian dan meningkatkan keamanan kerja. Kondisi-kondisi ini pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Ketika individu memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung bekerja menuju pencapaian tujuan mereka sendiri dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang puas memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karena karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi kreatif.

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kepuasan kerja. Kompensasi kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Ini mencakup seluruh paket imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai atas jasa pekerjaan mereka. Jika kompensasi diberikan sesuai, karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang positif adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, bahkan pengendali untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itu penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pula pada kinerja perusahaan.

Kondisi ini pun terjadi di Perusahaan EC di Semarang, untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Semakin banyak karyawan yang puas bekerja maka akan mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditemukan hasil yang tidak sama. Menurut (Dhani dan Surya, 2023), (Irma dan Yusuf, 2020), dan (Ferdian et al., 2022) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taheri et al., 2020) di Bangladesh bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Sriadmituma et al., 2023) lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan ditemukan hasil yang tidak sama. Menurut (Dhani dan Surya, 2023), (Ferdian et al., 2022), (Iswiarto dan Euis, 2019), (Mubaroqah dan Yusuf, 2020) dan (Nugroho dan Kunartinah, 2012) motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu

juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carvalho et al.,) di Timor-Leste bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Harahap dan Khair, 2019) motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ditemukan hasil yang tidak sama. Menurut (Dhani dan Surya, 2023), (Herispon dan Firdaus, 2022) dan (Nugroho dan Kunartinah, 2012) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hsin-Hsi Lai, 2011) di Taiwan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Sriadmituma et al., 2023), (Ferdian et al., 2022) dan (Harahap dan Khair, 2019) kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Dhani dan Surya, 2023). Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu diciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa puas, nyaman dan betah bekerja untuk perusahaan. Fasilitas kerja yang baik tidak ada artinya jika lingkungan kerja yang mendukung tidak baik (Irma dan Yusuf, 2020). Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan, suhu tidak terlalu panas ataupun terlalu dingin, penerangan cukup tidak remang-remang ataupun terlalu terang.

Menurut (Dhani dan Surya, 2023) indikator lingkungan kerja, yaitu: (1) Perlengkapan kerja, mengacu pada segala sesuatu yang berada didalam pekerjaan karyawan (2) Pelayanan perusahaan, mengacu pada fasilitas yang diberikan selama bekerja (3) Kondisi kerja, mengacu pada kondisi sekitar ketika melakukan pekerjaan seperti ruang, suhu, penerangan dan lain-lain (4) Hubungan personal, mengacu pada keharmonisan dan kelancaran hubungan serta komunikasi yang dirasakan dengan rekan kerja maupun atasan.

Motivasi

Motivasi adalah kemauan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi kebutuhan setiap individu. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Mubaroqah dan Yusuf, 2020). Jika keinginan dan kebutuhan karyawan di tempat kerja terpenuhi, kepuasan kerja akan tinggi dan motivasi kerja akan terwujud dengan baik (Harahap dan Khair, 2019). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Dhani dan Surya, 2023) indikator motivasi, yaitu: (1) Kondisi lingkungan kerja, mengacu pada lingkungan dan keadaan sekitar karyawan (2) Kompensasi yang memadai, mengacu pada hal-hal yang diberikan kepada karyawan selama bekerja (3) Supervisor yang baik, mengacu pada ketepatan dan kejelasan arahan yang diberikan (4) Adanya jaminan pekerjaan, mengacu pada persyaratan yang diberikan pada karyawan untuk menunjang kelangsungan pekerjaan (5) Status dan tanggung jawab, mengacu pada kedudukan serta tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melakukan

pekerjaannya (6) Peraturan yang fleksibel, mengacu pada semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan dari karyawan kepada perusahaan atau organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan karyawan ditunjukkan dengan seberapa puas mereka dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya jika ada faktor lain yang belum terpenuhi. Kompensasi jika bersamaan dengan pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang baik maka seorang karyawan akan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Ferdian et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada hasil atau kinerja perusahaan dan sebaliknya bila kepuasan kerja meningkat maka diasumsikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat (Herispon dan Firdaus, 2022). Kompensasi juga dapat mencerminkan nilai dan budaya organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung keadilan, tanggung jawab dan keberlanjutan.

Menurut (Harahap dan Khair, 2019) indikator kompensasi, yaitu: (1) Upah atau Gaji, mengacu pada keadilan gaji yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan (2) Insentif, mengacu pada kesesuaian insentif dengan pengorbanan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan (3) Tunjangan, mengacu pada kesesuaian harapan atas tunjangan yang diinginkan (4) Fasilitas, mengacu pada kelengkapan dan ketersediaan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya (Dhani dan Surya, 2023). Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain (Iswiarto dan Euis, 2019). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Semakin banyak evaluasi terhadap suatu aktivitas yang dianggap sesuai dengan kebutuhan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap aktivitas tersebut.

Menurut (Dhani dan Surya, 2023) indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, mengacu pada keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (2) Rekan kerja, mengacu pada keharmonisan hubungan antar karyawan (3) Pengawasan, mengacu pada bagaimana dampak pengawasan yang dilakukan atasan terhadap keadaan karyawan (4) Gaji, mengacu pada keadilan dalam gaji yang diberikan kepada karyawan.

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan EC di Semarang. Jenis data yang digunakan yaitu menggunakan data primer dan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah area umum dari subjek atau subjek

dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan, sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi banyak maka sampel pada penelitian ini hanya menggunakan sebagian populasi karyawan yaitu 100 responden. Dalam penelitian ini untuk mengukur persepsi responden menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Menurut (Sugiyono, 2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil dari pengujian hipotesis dan pembahasannya terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 25.

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Cahyani & Gusman, 2023). Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dari data kuesioner yang diperoleh. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sedangkan apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid. Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai $r \text{ hitung}$ dengan $r \text{ tabel}$ untuk degree of freedom (Df) = $n-2$, n merupakan jumlah sampel yang digunakan.

$$Df = n - 2$$

$$Df = 100 - 2$$

$$R_{\text{tabel}} = 0,196$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Janna & Herianto, 2021). Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner untuk suatu variabel dapat dikatakan reliabel pada aplikasi SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda adalah model regresi untuk menganalisis beberapa variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penggunaan analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan serta menginterpretasikan hubungan linier dari variabel-variabel dengan menggunakan persamaan linier:

$$Y = \alpha + \beta.X1 + \beta.X2 + \beta.X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

α = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

β = Koefisien Regresi

e = Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), menggunakan nilai R Square yang dikalikan dengan 100%. Semakin tinggi nilai R^2 maka model regresi yang digunakan semakin bagus, semakin kecil nilai R^2 maka

variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil. Nilai R^2 memiliki range antara 0 sampai 1, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi nilai R^2 maka model regresi yang digunakan semakin bagus.
2. Semakin kecil nilai R^2 maka variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (independen) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria yang digunakan peneliti yaitu dengan melihat probabilities values sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < 5\%$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya variabel independen secara simultan/serempak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Jika nilai signifikan $F > 5\%$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) artinya variabel independen secara simultan/serempak tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (t-test) yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (independen) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (dependen). Dalam mengambil keputusan dengan menganalisa data sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima, hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika signifikansi $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak, hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$t_{\text{tabel}} = n - k$$

$$t_{\text{tabel}} = 100 - 2$$

$$t_{\text{tabel}} = 98 \text{ dengan nilai } 1,661$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan, karakteristik responden dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin Responden	Laki-laki	63	63%
	Perempuan	37	37%
Usia Responden	≤ 20 Tahun	5	5%
	21–30 Tahun	84	84%
	31–40 Tahun	9	9%
	41–50 Tahun	1	1%
	> 50 Tahun	1	1%
Pendidikan Terakhir Responden	SMA/SMK sederajat	73	73%
	Diploma (D1/D2/D3)	8	8%
	Sarjana (S1)	19	19%
Lama Bekerja Responden	< 1 Tahun	27	27%
	1-5 Tahun	67	67%
	6-10 Tahun	3	3%
	> 10 Tahun	3	3%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, kriteria jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 63 orang atau 63% sedangkan perempuan sebesar 37 orang atau 37%. Kriteria usia paling banyak yaitu pada usia 21–30 tahun sebesar 84 orang atau 84% sedangkan usia ≤ 20 tahun sebesar 5 orang atau 5%, 31–40 tahun sebesar 9 orang atau 9%, 41–50 tahun sebesar 1 orang atau 1% dan > 50 tahun sebesar 1 orang atau 1%. Kriteria pendidikan terakhir paling banyak yaitu SMA/SMK sederajat sebesar 73 orang atau 73% sedangkan Diploma (D1/D2/D3) sebesar 8 orang atau 8% dan Sarjana (S1) sebesar 19 orang atau 19%. Kriteria lama bekerja paling banyak yaitu selama 1-5 tahun sebesar 67 orang atau 67% sedangkan < 1 tahun sebesar 27 orang atau 27%, 6-10 tahun sebesar 3 orang atau 3% dan > 10 tahun sebesar 3 orang atau 3%.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, analisis deskriptif yang digunakan dan telah diolah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	100	8	25	19.97	2.791
Motivasi (X2)	100	13	30	24.25	2.603
Kompenasi (X3)	100	5	25	19.04	2.853
Kepuasan Kerja (Y)	100	7	25	19.12	2.532
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 8 sedangkan nilai maximum sebesar 25, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 19,97 dan nilai standar deviasi sebesar 2,791. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 13 sedangkan nilai maximum sebesar 30, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 24,25 dan nilai standar deviasi sebesar 2,603. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 5 sedangkan nilai maximum sebesar 25, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 19,04 dan nilai standar deviasi sebesar 2,853. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 7 sedangkan nilai maximum sebesar 25, sehingga didapat nilai rata-rata sebesar 19,12 dan nilai standar deviasi sebesar 2,532.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, hasil uji validitas yang telah diolah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	.773**	Valid
	X1.2	.733**	Valid
	X1.3	.739**	Valid
	X1.4	.771**	Valid
	X1.5	.775**	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	.757**	Valid
	X2.2	.625**	Valid
	X2.3	.608**	Valid

	X2.4	.609**	Valid
	X2.5	.386**	Valid
	X2.6	.577**	Valid
	X3.1	.658**	Valid
	X3.2	.698**	Valid
Kompenasi (X3)	X3.3	.779**	Valid
	X3.4	.685**	Valid
	X3.5	.580**	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	.503**	Valid
	Y2	.707**	Valid
	Y3	.702**	Valid
	Y4	.608**	Valid
	Y5	.758**	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel (0,196). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, hasil uji reliabilitas yang telah diolah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	5	0,806	Reliabel
2	Motivasi (X2)	6	0,639	Reliabel
3	Kompenasi (X3)	5	0,709	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,672	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa hasil nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel semuanya reliabel sehingga kuesioner dapat dipercaya dan telah memenuhi uji reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut mengenai hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.740	.085
Lingkungan Kerja (X1)	.250	2.657	.009
Motivasi (X2)	.195	1.963	.053
Kompenasi (X3)	.432	4.843	.000

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil persamaan tersebut dapat diprediksi nilai Y jika nilai variabel independen X diketahui, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,699 + 0,250.X_1 + 0,195.X_2 + 0,432.X_3 + e$$

1. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,250 artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,227 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H_1 diterima.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,195 artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,190 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,053 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H_2 diterima.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,432 artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,383 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H_3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, hasil uji koefisien determinasi yang telah diolah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.771 ^a	.595	.582	1.637

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R^2 . Pada tabel diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,582. Hal ini berarti bahwa 58,2% tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan untuk 41,8% dipengaruhi faktor lain selain faktor dalam model penelitian.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, hasil uji hipotesis simultan (Uji F) yang telah diolah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	377.391	3	125.797	46.960	.000 ^b
Residual	257.169	96	2.679		
Total	634.560	99			

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, bisa dilihat bahwa hasil yang ditemukan yaitu nilai sig. < 5%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan/serempak terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis H1 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irma dan Yusuf, 2020) menyatakan bahwa untuk memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah organisasi agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik adalah hasil dari fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis, maka perlu untuk mendukung karyawan dalam pekerjaan mereka dengan secara teratur memeriksa ketersediaan fasilitas dan menciptakan momen-momen berkumpul untuk meningkatkan keakraban.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis H2 diatas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih giat dan serius, sehingga menghasilkan dampak yang positif terhadap perusahaan. Menciptakan motivasi yang berkelanjutan di antara karyawan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carvalho et al.,) menyatakan bahwa motivasi diperlukan untuk menunjang seluruh aktivitas perusahaan dengan lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan menyumbangkan seluruh kemampuannya kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis H3 diatas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji tetapi juga bentuk pengakuan dan penghargaan seperti bonus, insentif, atau kenaikan pangkat. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi tambahan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan tujuan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhani dan Surya, 2023) menyatakan bahwa. Motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih giat dan serius. Sehingga menghasilkan dampak yang positif terhadap perusahaan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan ketika melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan akhirnya meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk merancang strategi motivasi yang efektif, mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan secara individu, dan memberikan dukungan yang diperlukan

untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menciptakan sistem kompensasi yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah aspek kritis dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan percaya bahwa kompensasi mereka mencerminkan bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka kepada perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya penegakan aturan dan perlakuan yang menyeluruh dari atasan akan dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan inspirasi dampak serta pengaruh apa saja yang ada pada kepuasan kerja serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis untuk studi selanjutnya dapat dikembangkan dengan variabel dan indikator yang lebih luas. Penting untuk diingat bahwa implikasi dari penelitian ini akan bervariasi tergantung pada konteks spesifik organisasi dan industri. Oleh karena itu, implementasi perubahan atau kebijakan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik unik dari setiap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carvalho, Adelina da Cruz., Riana, I Gede., Soares, Augusto de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Dwi Cahyani, M., & Gusman, T. (2023). Desain dan Uji Validitas e-Modul Perkuliahan Kimia Fisika Berbasis Problem Based Learning. *Orbital: Jurnal Pendidikan Kimia*, 7(1), 117-125. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/ojpk.v7i1.17499>
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, 11(1), 63-72. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v11i1.15355>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Herispon., Nindi Safitri Firdaus. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar*. Riau: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. <https://doi.org/10.36975/jeb.v13i1.371>
- Hsin-Hsi Lai. (2011). The influence of compensation system design on employee satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(26). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.005>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. 12(2), 253-258

- Iswiarto, Erwin., Euis Soliha. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Anggota Polisi POLDA Jawa Tengah)*. Semarang: Universitas Stikubank. ISSN: 1693-9727
- Janna & Herianto (2021) 'Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS'. doi:10.31219/osf.io/v9j52
- Mubaroghah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *K I N E R J A* 17 (2), 2020 222-226 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.122>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

