

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT. RESIK NYAMAN SEJAHTERA)**

**Maulana Yusup, Indra Raharja**

Universitas Mercu Buana

[yusup290@gmail.com](mailto:yusup290@gmail.com), [indra.raharja2710@gmail.com](mailto:indra.raharja2710@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada tenaga kerja PT. Resik Nyaman Sejahtera. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah teknis PLS (Partial Least Square) dengan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) dan uji jalur koefisien, melalui software statistik Smart PLS 3.0, dengan instrument penelitian adalah kuisioner. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan diketahui bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 66,4%.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of compensation, motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. Resik Nyaman Sejahtera. The population in this study is 87 employees of PT. Resik Nyaman Sejahtera. The sample used in the study is all the employee population of PT. Resik Comfortable and Prosperous as many as 87 people. The data analysis method used is the PLS (Partial Least Square) technique with the determinant coefficient test ( $R^2$ ) and the path coefficient test, through the Smart PLS 3.0, statistical software with the research instrument in the form of a questionnaire. The results of the analysis carried out, it is known that compensation, motivation, and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction with an influence value of 66.4%.*

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

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia bukan merupakan suatu hal yang tercipta dengan tiba-tiba. Sejak dari zaman dulu manusia berorganisasi, oleh sebab itu sebenarnya manajemen sumber daya manusia sudah ada sejak dulu (Priyono 2016:1).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah sistem manajemen tentang pengelolaan dalam kegiatan sumber daya manusias yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi dengan baik sehingga dapat bekerjasama dengan efektif dalam mencapai tujuan bersama. (Bukit, Malusa dan Rahmat 2017:11).

Seiring berjalanya waktu dan juga berkembangnya organisasi, maka akan menimbulkan berbagai permasalahan dan berdampak kepada berbagai hal, salah satunya kepuasan kerja. Menurut Meithiana (2017:37) Kepuasan kerja merupakan sebuah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat merasakan puas akan suatu hal dan merasakan tidak puas dengan beberapa hal lainnya

Menurut Priyono (2016: 229) Berpendapat bahawa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa yang sesuai dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan
3. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang lengkap
6. Sikap seorang pemimpin dan
7. Sifat pekerjaan (monoton /Tidak)

Menurut Dewi dan Hazmanan (2019) Kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan mampu produktif dalam pekerjaannya serta hak-hak karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan dengan baik. Apabila pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak peduli satu sama lain maka pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak akan berjalan baik sebagaimana mestinya serta akan menimbulkan masalah baru dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan akan menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya harus saling memahami satu sama lain dan saling memberikan memotivasi supaya terciptanya hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik dan harmonis akan menciptakan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Riris dan setia (2019) dalam penelitiannya menjelaskan jika kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ketika kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan atau tidak sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja pun akan berpengaruh.

Suprpti Dkk (2020) menjelaskan dalam penelitiannya jika motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ketika motivasi tidak terpenuhi, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga perlunya perhatian untuk menjaga semangat motivasi.

Aditiya (2021) dalam penelitiannya menemukan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kelengkapan alat kerja, perangkat keselamatan, hubungan rekan kerja dan juga suasana tempat kerja bisa membuat seseorang merasa puas maupun tidak puas dalam pekerjaannya.

PT. Resik Nyaman Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan / cleaning service, dan keamanan / Security. Dimana pada saat ini PT. Resik Nyaman Sejahtera telah bekerja sama dengan 13 lembaga, baik itu perusahaan maupun pendidikan, salah satunya yaitu ILP Building Center PT. Resik Nyaman Sejahtera sendiri beralamat kantor di jl. Pasar minggu tepatnya di gedung ILP Building Center lantai 4.

Pada Kesempatan kali ini, peneliti berhasil mendapatkan penomena permasalahan yang terdapat di perusahaan PT. Resik Nyaman Sejahtera berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan, hasil dari wawancara telah ditemukan bahwa banyak karyawan yang masih merasa kurang puas dalam pekerjaannya dimana permasalahan ini didukung dengan penomena turnover yang cukup tinggi, serta dampak pandemi COVID 19 yang membuat sebagian karyawan dirumahkan sementara menjadi faktor turunnya kepuasan pada pekerjaannya.

Berikut merupakan asil prasurvey pendukung penomena yang terjadi:

**Tabel 1, Hasil Pra Survey**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Upah saya sekarang dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.	70	30
2	Saya mendapatkan kompensasi lain selain upah pokok saya.	80	20
3	Saya mendapatkan <i>reward</i> tambahan apabila berhasil kerja memenuhi target kerja	90	10
4	Orang tua saya turut mendukung saya bekerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera.	100	0

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
5	Saya merasa puasa atas pekerjaan yang saya lakukan.	65	35
6	Saya merasa waktu bekerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera sudah sesuai.	87.5	12.5
7	Atasan selalu motivasi saya, sehingga saya menjadi lebih baik,	82.5	17.5
8	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir saya di sini.	77.5	22.5
9	Saya memiliki rencana untuk tetap bekerja disini hingga usia pensiun.	0	100
10	PT. Resik Nyaman Sejahtera memberikan saya waktu untuk beribadah ketika bekerja.	100	0
11	Ketika bekerja, saya merasakan waktu berlalu begitu cepat.	80	20
12	Fasilitas kerja dilingkungan saya memadai.	72,5	27,5
13	Saya merasakan kurang adanya kerja sama dengan rekan yang lain dalam mengerjakan tugas.	77,5	22,5
14	Saya tidak pernah menyaksikan konflik sesama tenaga pengajar di PT. Resik Nyaman.	85	5
15	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya	70	30
16	Beberapa kali terjadi adanya karyawan yang melakukan perilaku yang tidak sopan atau menyimpang di tempat kerja.	70	30
17	Lingkungan kerja membuat saya semakin bersemangat.	60	30
18	Saya meras puas terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan pada pekerjaan Saya.	72.5	27.5

Sumber : Data Primer dari hasil kuisisioner

Berdasarkan table 1 diatas dapat diketahui bahwa ditemukan beberapa persoalan yaitu masih terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya sebesar 35% serta merasa tidak puasnya pengawasan yang diberikan kepada karyawan sebesar 27,5%, kompensasi juga menjadi salah satu permasalahan yang cukup tinggi dimana mencapai 30%. Lingkungan kerja juga mengalami beberapa permasalahan dimana kerjasama yang masih kurang berjalan dengan baik dan juga membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam motivasi kerja.

Hasibuan (2021:118) berpendapat jika kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasanya kepada perusahaan. Suhartoto & Yamit dalam Ardianti dkk (2018) memberikan pendapat apabila kompensasi yang didapat oleh karyawan itu tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas atas pekerjaannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima itu sedikit atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Ardianti dkk (2018) Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Hendro & Adi (2019) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.

Menurut Priyono (2017:265) Motivasi merupakan dorongan jiwa dan raga untuk melakukan sesuatu, sehingga motivasi merupakan “driving force” seseorang untuk bertingkah laku dalam suatu tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang juga memiliki motif yang berbeda antara seseorang dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian Andy Dkk (2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Steven & Andini (2021) menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Ini juga didukung oleh pernyataan hasil penelitian Febry dkk (2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Ahsyari dalam Enney (2019:56) menjelaskan jika lingkungan kerja

merupakan suatu tempat yang dihuni para pekerja pada saat melakukan pekerjaannya, dimana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat keadaan para pekerja sedang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Agung (2021) menyatakan Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ardianti dkk (2018) memberikan pernyataan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Aprialini & Irianto (2020) menyatakan sebaliknya yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Riks Nyaman Sejahtera).”

## KAJIAN TEORI

**Manajemen Sumber Daya Manusia.** Menurut Byars & Rue dalam Osibnajo dan Adeniji (2012:5) berpendapat MSDM merupakan aktivitas yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sedangkan menurut Boxall & Purcell dalam Oshinbajo dan deniji (2012:5) berpendapat bahwa MSDM mencakup apa saja dan segala sesuatu yang terkait dengan pengelolaan hubungan kerja di perusahaan. Kata-kata apa saja dan segala sesuatu dalam definisi tersebut menj elaskan cakupan tentang isu yang lebih luas diantaranya kebijakan seperti kontrak kerja dan cara-cara di mana karyawan dapat terlibat dan mampu berpartisipasi dalam bidang-bidang yang tidak secara langsung tercakup dalam kontrak kerja sehingga memastikan kehidupan kerja yang sesuai.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Handoko dalam Daniel (2017), kepuasan kerja (jobsatisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Bukit, Malusa dan Rahmat (2017:32) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sebuah respon, rasa atau emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki cara pandang yang berbeda disetiap tingkatan dan disetiap orangnya, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dianggap permasalahan yang sederhana oleh para pemimpin perusahaan.

Menurut Robbins dalam Methiana (2017:44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor tantangan dalam pekerjaan, penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung dan jarak tempuh. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work.*
2. *Equitable Rewards.*
3. *Supportive Working Conditions.*
4. *Supportive Colleagues.*

**Kompensasi.** Edwin dalam Hasibuan (2021:119) Upah atau kompensasi merupakan definisi dari balas jasa yang adil serta layak untuk diberikan kepada para karyawan atas jasa yang telah dilakukan dalam mencapai yujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2021:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:121) tujuan kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

Hasibuan (2021:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
6. Biaya Hidup / Cost of Living
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2021:118) ada beberapa dimensi dari kompensasi, diantaranya:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Benefit dan Service

**Motivasi.** Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Sutrisno dalam Rasyid & Tanjung (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Priyono (2017:265) Motivasi merupakan dorongan jiwa dan raga untuk melakukan sesuatu, sehingga motivasi merupakan “driving force” seseorang untuk bertingkah laku dalam suatu tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang juga memiliki motif yang berbeda antara seseorang dengan orang lainnya.

Herzberg dalam Siagian (2014:228), menjelaskan tentang dimensi motivasi kerja yaitu *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Dimensi *intrinsic motivation* terdiri dari indikator:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kemauan
3. Tanggung jawab
4. Pengakuan
5. Pencapaian

Sedangkan dimensi dari extrinsic motivation indikatornya terdiri dari:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan
2. Penyeliaan
3. Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil dalam paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang mampu membangkitkan kemauan kerja seseorang untuk memulai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## Lingkungan Kerja

**Definisi Lingkungan Kerja.** Dalam dunia kerja suatu perusahaan terdapat banyak halpenunjang yang dapat mendukung dalam berjalanya perusahaan, seperti karyawan, alat kerja dan lain-lain. Maka aspek tersebut perlu diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahsyari dalam Enney (2019:56) menjelaskan jika lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang dihuni para pekerja pada saat melakukan pekerjaannya, dimana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat keadaan para pekerja sedang bekerja.

## Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik. Enny (2019:58) Lingkungan kerja fisik yaitu suatu yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan mampu mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, contohnya seperti kursi, meja, suhu udara, pencahayaan dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik. Enny (2019:59) Lingkungan kerja non fisik yaitu sebuah keadaan yang saling berkaitan dengan hubungan kerja. Contohnya seperti hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya serta hubungan antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, karena berdampak pada semua aspek terutama pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

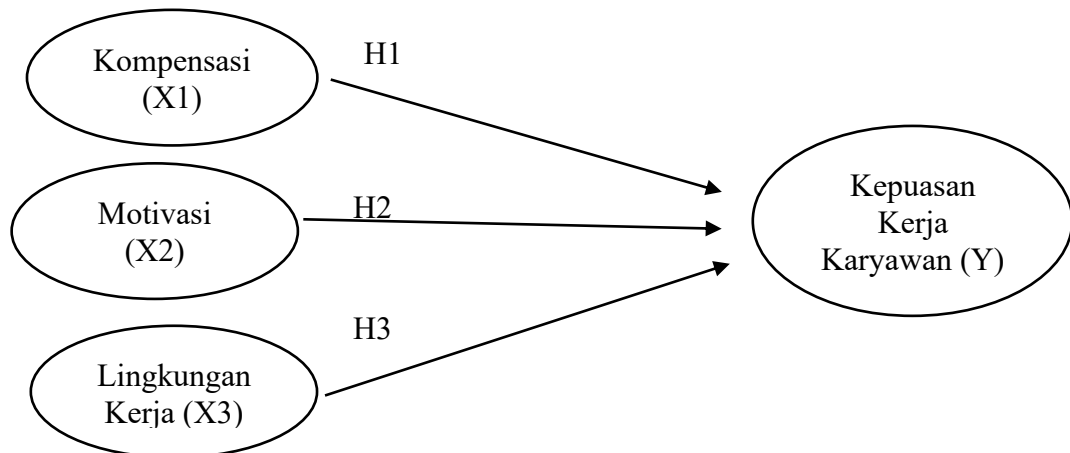
Menurut Enny (2019:58) dalam lingkungan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Nitisemito dalam Astuti dan Ive (2018) merinci tiga indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.

### Hipotesis Penelitian



Diketahui hasil penelitian terdahulu Febry, Nurul dan Yohanes (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ali dan Anwar (2021) Menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Susita DKK (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasar kan hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut

1. Kompensansi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karywan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepiasan kerja karyawan.

### METODE

**Desain Penelitian.** Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian yaitu jenis penelitian kausal. Menurut sugiyono (2014:37) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sifat hubungan—hubungan yang mungkin terjadi di antara variabel-variabel ini ada tiga kemungkinan, yaitu simetris, asimetris, dan timbal balik. penelitiannya ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Misalnya pada penelitian ini kompensasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi variable dependen yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik meneliti variabel independen kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pada PT. Resik Nyaman Sejahtera.

**Definisi dan Oprasional Variabel.** Berdasarkan Judul skripsi yang Diambil Penulis yaitu “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan”. Maka Penulis mendefinisikan masing-masing variable dan membuat operasional variabel.

**Definisi Variabel.** Sugiyono (2014:38) menyatakan bahwa variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi antara

satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu:

- 1) Variabel Bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya variabel terikat. Dalam penelitian kali ini yang merupakan variabel bebas yaitu: Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).
- 2) Variabel Terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

**Operasional Variabel.** Menurut Sugiyono (2014:38) operasional variabel adalah suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut.

**Skala Pengukuran.** Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert ini digunakan dalam memberikan pernyataan tentang sikap seseorang yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono 2014:93). Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu.

### Populasi dan Sampel

**Populasi.** Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan generalisasi atas : obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh penulis yaitu non propabilistik yaitu seluruh populasi tenaga kerja yang ada di PT. resiko Nyaman Sejahtera yaitu 87 orang karyawan.

**Sampel.** Menurut Sugiyono (2014:81) sampel merupakan sebagian jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil non probability sampling yaitu sampel jenuh atau menggunakan semua dari populasi yaitu sebanyak 87 orang dikarenakan populasi yang ada masih sedikit sehingga diputuskan untuk melakukan pengambilan data dengan sampel jenuh.

**Teknik Pengumpulan Data.** Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pertanyaan. Teknik ini efektif dalam pendekatan survei dan lebih teruji jika pertanyaan-pertanyaannya terarah dengan baik dan efektif. Teknik ini bisa berbentuk wawancara, baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur, atau juga dalam bentuk kuesioner. Untuk jenis data, terdapat dua jenis data dalam penelitian, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2014:237) Data primer yaitu sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data.

**Metode Analisis Data.** Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Guna memudahkan penelitian terhadap data yang terkumpul, maka metode analisis data yang digunakan yaitu:

**Uji Validitas.** Gozali (2013:53) Uji validitas menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian dengan menggunakan perbandingan antara corrected item-total correlation dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar  $r = 0,50$ . Butir kuesioner dikatakan valid jika corrected item-total correlation lebih besar dari 0,50 dan sebaliknya jika corrected item-total correlation lebih kecil dari 0,50 maka butir kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas.** Menurut Ghozali (2013:47) Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One Shot atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Shot karena adanya keterbatasan dalam waktu pelaksanaan penelitian serta mengantisipasi kesibukan aktifitas responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) >0,70 (Ghozali, 2013:42).

**Uji Hipotesis.** Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dijadikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti memiliki makna kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2014:85).

**Uji Statistik (T).** Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam variabel dependen (Ghozali, 2014:98).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel Kompensasi

Kode	Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviasi
K1	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan apa yang saya inginkan.	87	2.195	0.945
K2	Besar Upah yang saya terima sesuai dengan kesepakatan antara saya dan perusahaan.	87	2.391	0.927

Kode	Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviasi
K3	Saya mendapatkan uang lembur sesuai dengan kesepakatan.	87	3.011	0.928
K4	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan.	87	2.563	1.002
K5	Selama bekerja diperusahaan, saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	87	2.724	0.931
K6	Jumlah cuti yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.	87	2.759	1.005

Berdasarkan table 2 diketahui, pernyataan yang memiliki rata – rata (Mean) tertinggi sebesar 3.011 dengan nilai standar deviasi 0.928 atau menjawab netral terhadap pernyataan “Saya mendapatkan uang lembur sesuai dengan kesepakatan.”. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata (mean) terendah yaitu sebesar 2.195 dengan nilai standar deviasi 0.945 yang artinya responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan apa yang saya kejakan.”. Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden terhadap pernyataan pada indikator cenderung netral dengan nilai rata-rata 2.733.

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Motivasi

Kode	Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviasi
M1	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan	87	2.563	1.101
M2	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja	87	2.632	1.105
M3	Saya bertanggung jawab terhadap apa yang saya lakukan diling kungan kerja.	87	3.437	0.783
M4	Atasan selalu memberikan pengarahan kepada setiap karyawan agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab	87	3.184	0.824
M5	Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya dalam bidang pekerjaan saya melalui pelatihan yang diberikan perusahaan.	87	2.586	1.023
M6	Saya sangat mendukung kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.	87	2.402	1.119
M7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik.	87	3.448	0.980
M8	Gaji/Upah yang saya terima selalu dibayarkan tepat waktu.	87	2.506	1.004
M9	Saya menyukai pekerjaan yang berinteraksi dengan teman satu pekerjaan	87	2.552	1.070
M10	Saya merasa nyaman saat bekerja karena jarang terjadinya perselisihan dengan rekan kerja maupun atasan.	87	2.678	1.056

Berdasarkan table 3 diketahui, pernyataan yang memiliki rata – rata (mean) tertinggi sebesar 3.448 dengan nilai standar deviasi 0.980 yang artinya rata-rata responden menjawab netral terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik”. Sedangkan nilai rata – rata (mean) terendah yaitu sebesar 2.402 dengan nilai standar deviasi 1.119 yang artinya responden rata-rata menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “Saya sangat mendukung kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.”. berdasarkan hasil data diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata reponden terhadap pernyataan pada indikator cenderung netral dengan nilai rata-rata 2.793.

**Tabel 4.** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviasi
LK1	Suasana tempat bekerja membuat saya nyaman dalam berkerja.	87	2.368	0.972
LK2	Hubungan sesama rekan kerja berjalan harmonis tanpa melihat status dan jabatan.	87	2.356	0.802
LK3	Fasilitas perlengkapan kerja dan K3 yang disediakan Perusahaan sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan.	87	2.828	0.746

Berdasarkan table 4 diketahui, pernyataan yang memiliki rata – rata (Mean) tertinggi sebesar 2.828 dengan nilai standar deviasi 0.746 yang artinya responden menjawab netral terhadap pernyataan “Fasilitas perlengkapan kerja dan K3 yang disediakan Perusahaan sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan.”. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata (mean) terendah yaitu sebesar 2.356 dengan nilai standar deviasi 0.802 yang artinya responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “Hubungan sesama rekan kerja berjalan harmonis tanpa melihat status dan jabatan.”. Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden terhadap pernyataan pada indikator tidak setuju dengan nilai rata rata 2.527.

**Tabel 5.** Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Pertanyaan	N	Mean	Std. Deviasi
KK1	Saya merasa puas dengan Gaji/Upah yang saya terima saat ini.	87	2.195	0.869
KK2	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini.	87	2.345	0.842
KK3	Ketika terdapat masalah dalam pekerjaan saya selalu mendapat dukungana moril dari sesama rekan kerja dan dukungan motivasi dari atasan.	87	2.368	0818
KK4	Atasan saya memperlakukan saya dan rekan kerja dengan baik.	87	2.793	0.697
KK5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir atau mendapat promosi.	87	2.448	0.991

**Tabel 6.** Hasil Uji Convergent Validity Awal

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0.849	Valid
	K2	0.810	Valid
	K3	0.695	Tidak Valid
	K4	0.776	Valid

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Motivasi (X2)	K5	0.720	Valid
	K6	0.733	Valid
	M1	0.850	Valid
	M2	0.847	Valid
	M3	0.811	Valid
	M4	0.771	Valid
	M5	0.808	Valid
	M6	0.841	Valid
	M7	0.690	Tidak Valid
	M8	0.616	Tidak Valid
Lingkungan Kerja(X3)	M9	0.793	Valid
	M10	0.793	Valid
	LK1	0.901	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	LK2	0.821	Valid
	LK3	0.771	Valid
	KK1	0.796	Valid
	KK2	0.790	Valid
	KK3	0.808	Valid
	KK4	0.699	Tidak Valid
	KK5	0.800	Valid

Pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa loading factor yang dibawah 0.5 harus drop atau dihapus, yaitu pariable Kompensasi (K3), Motivasi (M7 dan M8), dan Kepuasan Kerja (KK4) dikarenakan hasil jawabanya tidak konsisten dan membuat data tidak valid atau < 0.7, sehingga perlu dihilangkan, karena apabila tidak di hapus atau di drop maka tidak akan mampu mengukur konstruk tersebut yang akan di ukur.

**Tabel 7.** Hasil Uji Convergent Validity Awal

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0.860	Valid
	K2	0.821	Valid
	K4	0.776	Valid
	K5	0.788	Valid
	K6	0.732	Valid
Motivasi (X2)	M1	0.858	Valid
	M2	0.859	Valid
	M3	0.819	Valid
	M4	0.772	Valid
	M5	0.797	Valid
	M6	0.834	Valid
	M9	0.808	Valid
Lingkungan Kerja(X3)	M10	0.796	Valid
	LK1	0.901	Valid
	LK2	0.821	Valid
Kepuasan Kerjas (Y)	LK3	0.772	Valid
	KK1	0.825	Valid
	KK2	0.785	Valid

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan
	KK3	0.824	Valid
	KK5	0.808	Valid

**Average Variance Extracted (AVE).** Selain loading factor yang digunakan dalam menganalisa validitas data, penelitian juga dapat menggunakan Average Variance Extracted (AVE) untuk mengetahui tercapainya syarat konvergen. Nilai pada Average Variance Extracted (AVE) dinyatakan valid apabila nilai  $> 0.5$  atau  $> 50\%$  lebih (Gozali 2014:76). Average Variance Extracted (AVE) merupakan alat untuk mengekstak varian rata-rata. Dimana varians rata-rata yang di ekstrak merupakan ukuran dari jumlah varians yang ditangkap oleh konstruk terikat dengan varians yang diakibatkan kesalahan dalam pengukuran. Berikut ini merupakan tabel dan grafik nilai uji validitas menggunakan (AVE) :

**Tabel 8.** Hasil Uji Average Variance Exstracted (AVE)

Variabel	Average Variance Exstracted (AVE)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.620	Valid
Motivasi (X2)	0.670	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.694	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.657	Valid

Berdasarkan table 8 diatas dapat diketahui bahwa semua variable penelitian memiliki nilai diatas 0.5 yang artinya semua variabel dinyatakan valid.

**Discriminant Validity.** Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan jika setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya, Dalam pengujian Discriminant Validity Gozali(2014) menyarankan untuk menggunakan indikator reflektif dengan melihat nilai cross loading. Untuk setiap variabel nilai cross loading harus  $> 0.70$  atau setiap indikator dapat dinyatakan valid apabila memiliki loading factor tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan kepada konstruk lain. Dengan begitu konstruk laten pada blok mereka indikatornya lebih baik dibanding dengan indikator di blok lainnya.

**Tabel 9.** Hasil Uji Discriminant Validity (Croos Loading)

Indikator	Kompensasi	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
KP1	0.860	0.576	0.413	0.573
KP2	0.821	0.523	0.461	0.534
KP4	0.788	0.596	0.432	0.579
KP5	0.729	0.394	0.394	0.507
KP6	0.732	0.427	0.294	0.415
M1	0.615	0.858	0.574	0.592
M2	0.548	0.859	0.556	0.573
M3	0.603	0.819	0.560	0.653
M4	0.472	0.772	0.462	0.641
M5	0.472	0.797	0.397	0.587
M6	0.657	0.834	0.501	0.663
M9	0.523	0.808	0.518	0.593
M10	0.473	0.796	0.479	0.518
KL1	0.501	0.625	0.901	0.690
KL2	0.386	0.517	0.821	0.490

Indikator	Kompensasi	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
KL3	0.374	0.385	0.772	0.504
KK1	0.594	0.600	0.563	0.825
KK2	0.495	0.615	0.576	0.785
KK3	0.466	0.510	0.599	0.824
KK5	0.605	0.650	0.491	0.808

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai cross loading pada masing- masing indikator lebih besar dari nilai cross loading lainnya, sehingga tidak ada masalah pada dengan Discriminant Validity. Sehingga konstruk laten memprediksi bahwa indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan nilai indikator di blok yang lain. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

**Uji Reabilitas.** Reabilitas dapat menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran. Jika suatu penelitian sudah reliabel, maka data penelitian sudah teruji. Pada Smart PLS uji reabilitas dapat menggunakan dua metode, yaitu menggunakan Cronch's Alpha dan menggunakan Composite Reality. Jika seluruh nilai variabel telah memiliki nilai Cronch's Alpha dan Composite Reality  $> 0.7$  maka konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisioner yang dipergunakan pada penelitian telah khandal atau konsisten Gozalli (2013).

**Tabel 10.** Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensai(X1)	0.846	0.890	<i>Reability</i>
Motivasi (X2)	0.929	0.942	<i>Reability</i>
Lingkungan kerja (X3)	0.779	0.871	<i>Reability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.826	0.884	<i>Reability</i>

Berdasarkan table 10 diatas dapat diketagui bahwa nilai Conbach's Alpha dan Conposite Relibility sudah  $> 0.7$  sehingga dapat dikatakan bahwa nilai pada tiap vaariabel sudah menunjukkan reliabel atau khandal untuk mengukur analisis yang sedang diteliti atau sedang diamati.

Uji Hipotesis (Inner Model)

**Tabel 11.** Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.664

Berdasarkan table 11 diatas dapat diketahui bahwa nilai R-square atau R<sup>2</sup> untuk kepuasan kerja sebesar 0.664 sehingga model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang "Moderat". Berarti variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 12.** Hasil Uji Bootstrapping (Path Coefficients)

Hipotesis	<i>Original Ssampel (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
-----------	-----------------------------	---------------------	-----------------	------------

H1 : Kompensasi - > Kepuasan Kerja	0.262	2.823	0.005	Positif – Signifikan
H2 : Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.353	3.286	0.001	Positif – Signifiksn
H3 : Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.333	3.615	0.000	Positif – Signifikan

Pada H1 pada tabel 4.17 menunjukkan nilai original sampel (O) adalah positif yaitu 0.262 yang berarti arah dari pengujian ini sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai T-Statistics sebesar 2.823 atau  $> 1.96$ , dengan nilai P-Values 0.005 atau  $< 0.05$ . dari data tersebut menunjukkan bahwa criteria sudah terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pada H2 pada tabel 4.17 menunjukkan nilai original sampel (O) adalah positif yaitu 0.353 yang berarti arah dari pengujian ini sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai T-Statistics sebesar 3.286 atau  $> 1.96$ , dengan nilai P-Values 0.001 atau  $< 0.05$ . dari data tersebut menunjukkan bahwa criteria sudah terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pada H3 pada tabel 4.17 menunjukkan nilai original sampel (O) adalah positif yaitu 0.333 yang berarti arah dari pengujian ini sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Kemudian nilai T-Statistics sebesar 3.615 atau  $> 1.96$ , dengan nilai P-Values 0.000 atau  $< 0.05$ . dari data tersebut menunjukkan bahwa kriteria sudah terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

**Pembahasan Hasil Penelitian.** Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan Smart-PLS, selanjutnya peneliti akan melanjutkan dengan melakukan pembahasan mengenai analisis yang sudah di lakukan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera. Untuk mengetahui pengaruhnya, maka dilakukan pengujian hipotesis dapat diketahui antara variabel dengan variabel lainnya.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan pada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2.823 atau  $> 1.96$  dan nilai p-values sebesar 0.005 atau  $< 0.05$  sehingga terdapat pengaruh dan signifikan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febry Erfin Ardianti, Nurul dan Yohanes (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Gaji Pokok, Upah Harian, Tunjangan, Asuransi dan Cuti.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan.** Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan pada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3.286 atau  $> 1.96$  dan nilai p-values sebesar 0.001 atau  $< 0.05$  sehingga terdapat pengaruh dan signifikan pada motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jamal dan Ali (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Pekerjaan Itu Sendiri, Kemauan, Tanggung

Jawab Pengakuan, Pencapaian, Administrasi, Hubungan Antarpribadi, dan Kondisi Kerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3.615 atau  $> 1.96$  dan nilai p-values sebesar 0.000 atau  $< 0.05$  sehingga terdapat pengaruh dan signifikan pada Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyanti dkk (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian diketahui faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Fasilitas.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera. Ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu Nurul dan Yohanes (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila kompensasi pada PT. Resik Nyaman Sejahtera sudah sesuai dengan beban kerjakaryawan, maka kepuasan kerja para karyawan akan meningkat. Sebaliknya dengan rendahnya kompensasi yang didapat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah juga. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Gaji Pokok, Upah Harian, Tunjangan, Asuransi dan Cuti.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera. Ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh penelitian Jamal dan Ali (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya apabila Motivasi pada karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera tinggi, maka Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila Motivasi para karyawan rendah maka Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan pun akan rendah juga. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Pekerjaan Itu Sendiri, Kemauan, Tanggung Jawab Pengakuan, Pencapaian, Administrasi, Hubungan Antarpribadi, dan Kondisi Kerja.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera. Ini didukung penelitian terdahulu oleh Yuliyanti dkk (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya apabila Lingkungan Kerja tinggi maka Kepuasan Kerja juga akan tinggi. Sebaliknya apabila Lingkungan kerja rendah maka Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan pun akan rendah. Dari hasil penelitian diketahui faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Resik Nyaman Sejahtera meliputi: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Fasilitas.

**Saran.** Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang dilakukan oleh penulis, penelitian ini diharapkan untuk mencapai signifikansi akademisi dan praktisi yang telah dirumuskan pada bab pertama. Oleh karena itu, beberapa saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

**Praktis**

- a. Dari hasil penelitian, peneliti telah membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera. Dengan demikian peneliti menyarankan kepada PT. Resik Nyaman Sejahtera untuk mempertahankan adanya jam lembur sebagai pendapatan tambahan para karyawan namun harus diperhatikan dari segi kesehatan karywan agar tidak ada masalah paada kesehatan, selain itu juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerja para karywan dan juga mengacu pada peraturan yang telah tercantum pada UU Ketenagakerjaan serta bisa dengan cara memberikan reward lain sepeti memberikan jaminan kesehata, insentif pencapaian dan juga tunjangan lainnya.Hal ini berguna untuk menjaga loyalitas para pekerja serta meningkatkan kepuasan kerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera.
- b. Dari hasil penelitian, peneliti telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Resik Nyaman Sejahtera. Peneliti menyarankan PT. Resik Nyaman Sejahtera untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan bagus serta berprestasi dalam pekerjaannya. Selain itu disarankan juga untuk memperhatikan kebijakan yang akan ditetapkan agar semua pihak bisa menyepakatinya. Peneliti juga menyarankan selalu menjaga dan meningkatkan Motivasi para karyawan. Hal ini bertujuan agar para karyawan tetap semnagat dalam melakukan aktifitas pekerjaan dengan baik.
- c. Dari hasil penelitian, peneliti telah membuktikan terdapat adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. resik Nyaman Sejahtera. Oelh karena itu peneliti menyarankan kepada PT. Resik Nyaman Sejahtera untuk terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, dari segi kelengkapan alat kerja, K3 hingga hubungan antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan dengan karywanan. Hal ini sebabkan apabila lingkungan kerja membuat para karyawan nyaman dalam pekerjaannya maka para karyawan akan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

**Teoritis**

- a. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar me nambahkan varian variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja seperti Gaya Kepemimpinan, konflik kerja daln lain sebagainya.
- b. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk memilih responden yang lebih banyak lagi. Karena dengan lebih banyak responden, maka kemampuan hasil penelitian untuk di generalisasikan akansemankin luas.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT.

- Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Ardianti, Febry Erfin. Nurul Qomariah., dan Yohanes Gunawan Wibowo. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Doi : <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Astuti, Rini dan Ive Rizkina Wati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Bukit, Benjamin., Tasman Malusa., dan Abdul rahmat. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Indeks. Jakarta.
- Ebert, Ronald J dan Griffin, Ricky W. (2015) **Pengantar Bisnis**. (Devri Barnadi Putra). Jakarta : Erlangga
- Enny W, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, Dewi Suryani. & Hazmanan Khair. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Maneggio : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Methiana. (2017) *Kepuasan kerja dan Kiberja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Majid, Muhammad., dkk (2020). *Influence of Engagement, Work Environment, Motivation, Organizational Learning, and Supportive Culture on Job Satisfaction*. DOI: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17822>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Murtani, Alim. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan*. DOI: <http://dx.doi.org/10.22303/al-qasd.1.2.2017.177-188>
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nanda, N.L.N.K., Utama, I.W.M. (2015). *Ni Luh Neva Krestya Nanda, I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Pizza Hut Mall Bali Galeria)*, E- Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali.
- Nursaid, Nursaid., dkk. (2020). *Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees*. DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V7.461>
- Osinbajo. & Adeniji. (2020). *Human Resource Manajemen : Theory & Practice*. Lagos : Pumar Nigeria Limited.
- Prasetyo, Endiet Jaloe., Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim. (2020) *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Priyono dan Martia. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.

- Ridho, Muhammad dan Febsri Susanti. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rivai, Zainal V., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, Rajawali Pers. Jakarta.
- Riyanto, Setyo. Magandra Pangabean. (2020). The Impact Of Leadership, Organizational Culture And Organizational Climate On Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk). DOI:10.2991/aebmr.k.200205.007
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98-106.
- Siagian, Sondang P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Daniel S., Kristanti Nadapdap., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <http://ejournal.net.net>. Doi : 10.1183/09059180.0000710
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), Alfabeta. Bandung.
- Suprpti, dkk. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. DOI: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.50>
- Susita, Dewi, et al. (2020)"The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables." *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 2.2 : 20-31.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 55-68