

# Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*by* Tias Nesti Noor'aini

---

**Submission date:** 17-Jul-2023 03:42AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2131979347

**File name:** 3185-Article\_Text-12249-1-15-20230630.doc (342.5K)

**Word count:** 3686

**Character count:** 22683

8  
**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

1  
Tias Nesti Noor'aini<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Rony Kumiawan<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
64112  
Nestityas82@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel  
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

**Abstract** 54

*The main objective of this study is to assess the influence of the work environment, motivation, and compensation on employee job satisfaction, both individually and collectively. The research adopts a quantitative approach, focusing on establishing causal relationships. A sample of 40 employees was selected for analysis using multivariate analysis techniques. The data collected underwent various statistical analyses, including validity and reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, determination coefficient calculation, and hypothesis testing using SPSS version 25 software. The findings indicate that when examined separately, there is no significant correlation between the work environment and employee job satisfaction. Similarly, motivation does not have a significant independent effect. However, compensation exhibits a significant impact on employee job satisfaction when analyzed in isolation. When all variables are considered together, namely the work environment, motivation, and compensation, they collectively demonstrate a significant influence on employee job satisfaction.*

**Keywords:** job satisfaction, environment, motivation, compensation

**Abstrak**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pembentukan hubungan sebab-akibat. Sampel terdiri dari 40 karyawan yang dipilih untuk dianalisis menggunakan teknik analisis multivariat. Analisis data melibatkan berbagai metode statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, perhitungan koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika dianalisis secara terpisah, tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara independen. Namun, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ketika ditinjau secara sendiri-sendiri. Ketika semua variabel diperhitungkan secara bersama-sama, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, mereka secara kolektif menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, lingkungan, motivasi, kompensasi

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran sentral di suatu organisasi dan merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalamnya untuk mendorong pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia secara umum membahas aspek-aspek yang berhubungan dengan dimensi manusiawi, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Hal itu menjadi faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Apabila karyawan merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa mereka merasa senang dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi yang terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan perhatian dan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja menjadi faktor individu yang membantu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja ini memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karyawan, dan bahkan masyarakat secara umum.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang melibatkan perasaan dan perilaku seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini melibatkan penilaian individu terhadap pekerjaan mereka sebagai suatu bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut [1]. Kepuasan kerja memiliki peranan

17 yang sangat penting karena tingkat kepuasan yang dirasakan akan mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan [2]. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, ini dapat membawa dampak positif pada perilaku mereka, seperti peningkatan tingkat disiplin dan motivasi dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan hasil-hasil atau hasil akhir, seperti kinerja kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula semangat dan motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, individu akan lebih mungkin mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

62 Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja, yang merupakan aspek penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yakni tempat di mana terdapat fasilitas pendukung dalam mencapai tujuan organisasi sesuai visi misinya [3]. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan virtual yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan [4]. Kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jika lingkungan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan berkontribusi pada tingkat kepuasan karyawan. Namun, ada permasalahan yang diidentifikasi oleh peneliti terkait lingkungan kerja, seperti adanya rekan kerja yang toksik dan pembentukan kelompok-kelompok yang dapat membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas mereka, meskipun lingkungan fisiknya sudah cukup memadai.

21 Motivasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu karena adanya inspirasi, motivasi, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan antusiasme, kegembiraan, dan dedikasi. Hal ini berarti individu tersebut merasa terdorong untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semangat tinggi dan komitmen yang tinggi pula. Akibatnya, hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai tingkat kualitas yang baik dan memuaskan [5]. Dalam konteks memotivasi karyawan, motivasi juga menjadi salah satu pilihan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi yang tinggi dari setiap karyawan, organisasi atau perusahaan tidak akan mampu maju dan berkembang. Dengan adanya rasa antusiasme yang muncul dalam setiap karyawan, tingkat motivasi dalam melaksanakan tugas meningkat sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki komitmen dalam menjalankan tugas mereka guna memastikan kelancaran pelaksanaan motivasi. Motivasi memiliki peranan yang signifikan karena dapat memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mereka bekerja dengan dedikasi dan antusiasme dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam usaha untuk memberikan motivasi kepada karyawan, penting juga untuk memberikan penghargaan yang layak. Penghargaan mengacu pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan mencakup berbagai bentuk kompensasi, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan [6]. Penghargaan memainkan peranan penting bagi karyawan karena jumlah penghargaan yang diterima mencerminkan nilai kerja mereka dalam hubungan dengan rekan kerja, keluarga, dan masyarakat secara umum. Dengan adanya penghargaan yang memadai dan peningkatan motivasi, karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dan berusaha mengatasi tantangan yang muncul [7].

Pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan beberapa temuan. Pertama, keberadaan lingkungan kerja yang nyaman namun masih terdapat beberapa rekan kerja yang dianggap beracun dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kedua, motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Ketiga, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum memadai untuk memenuhi harapan karyawan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang peneliti. Penelitian " Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" [8] menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang" [9] menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian "Pengaruh Pelatihan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja" [10] menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan sebab-akibat. Data primer digunakan dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada

responden karyawan. Variabel yang akan diinvestigasi meliputi lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Metode analisis yang akan digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, perhitungan koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan	1	0,897	0,312	Valid
	2	0,794	0,312	Valid
	3	0,767	0,312	Valid
	4	0,767	0,312	Valid
	5	0,897	0,312	Valid
	6	0,794	0,312	Valid
Motivasi	1	0,59	0,312	Valid
	2	0,344	0,312	Valid
	3	0,844	0,312	Valid
	4	0,844	0,312	Valid
	5	0,575	0,312	Valid
	6	0,332	0,312	Valid
Kompensasi	1	0,539	0,312	Valid
	2	0,611	0,312	Valid
	3	0,739	0,312	Valid
	4	0,57	0,312	Valid
	5	0,78	0,312	Valid
	6	0,6	0,312	Valid
Kepuasan kerja	1	0,749	0,312	Valid
	2	0,722	0,312	Valid
	3	0,751	0,312	Valid
	4	0,864	0,312	Valid
	5	0,404	0,312	Valid
	6	0,673	0,312	Valid

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 1, semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Maka, semua data dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Lingkungan	0,902	0,6	Reliabel
Motivasi	0,627	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,712	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,782	0,6	Reliabel

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 2, semua nilai cronbach alpha lebih besar daripada alpha kritis. Sehingga, semua data dapat dikatakan reliabel.

## Analisis Deskriptif

6  
**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	85%
Perempuan	6	15%
Total	40	100%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 3, ditemukan bahwa terdapat 34 orang (85%) yang merupakan laki-laki dan 6 orang (15%) yang merupakan perempuan.

34  
**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	8	20%
26 – 31	16	40%
32 – 37	12	30%
>38	4	10%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 4, ditemukan bahwa terdapat 8 orang (20%) berusia 20-25 tahun, 16 orang (40%) berusia 26-31 tahun, 12 orang (30%) berusia 32-37 tahun dan 4 orang (10%) berusia lebih dari 38 tahun.

**Tabel 5. Deskripsi Frekuensi Kepuasan Kerja**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kesesuaian	7 Y.1	0	0	0	0	0	0	16	40	24	60
	Y.2	0	0	0	0	0	0	21	52,5	19	47,5
Rasa adil	Y.3	0	0	0	0	0	0	11	27,5	29	72,5
	Y.4	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65
Hilangnya perasaan tidak puas	Y.5	0	0	0	0	0	0	17	42,5	23	57,5
	Y.6	0	0	0	0	0	0	13	32,5	27	67,5

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa pada indikator kesesuaian, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator rasa adil, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator hilangnya perasaan tidak puas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab sangat setuju.



Tabel 6. Deskripsi Frekuensi Lingkungan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Penerangan cahaya											
1	X1.1	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
2	X1.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
Keamanan											
3	X1.3	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
4	X1.4	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
Kebersihan											
5	X1.5	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
6	X1.6	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40

Sumber: SPSSv25

57 Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pada indikator penerangan cahaya, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju. Pada indikator keamanan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator kebersihan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju.

Tabel 7. Deskripsi Frekuensi Motivasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kebutuhan fisik											
1	X2.1	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65
2	X2.2	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65
Sosial											
3	X2.3	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
4	X2.4	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
Penghargaan											
5	X2.5	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5
6	X2.6	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5

Sumber: SPSSv25

60 Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa pada indikator kebutuhan fisik, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator sosial, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju. Pada indikator penghargaan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju.

Tabel 8. Deskripsi Frekuensi Kompensasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Gaji											
1	X3.1	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65
2	X3.2	0	0	0	0	0	0	15	37,5	25	62,5

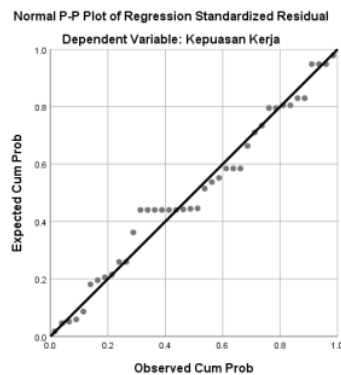
No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Insentif											
3	X3.3	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65
4	X3.4	0	0	0	0	0	0	12	30	28	70
Tunjangan											
5	X3.5	0	0	0	0	0	0	15	37,5	25	62,5
6	X3.6	0	0	0	0	0	0	16	40	24	60

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa pada indikator gaji, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator insentif, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator tunjangan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab sangat setuju.

29

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

68 Berdasarkan gambar 1, hasil jawaban responden tentang lingkungan, motivasi, dan kompensasi menyebar sekitar garis mengikuti arah garis diagonal, sehingga regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

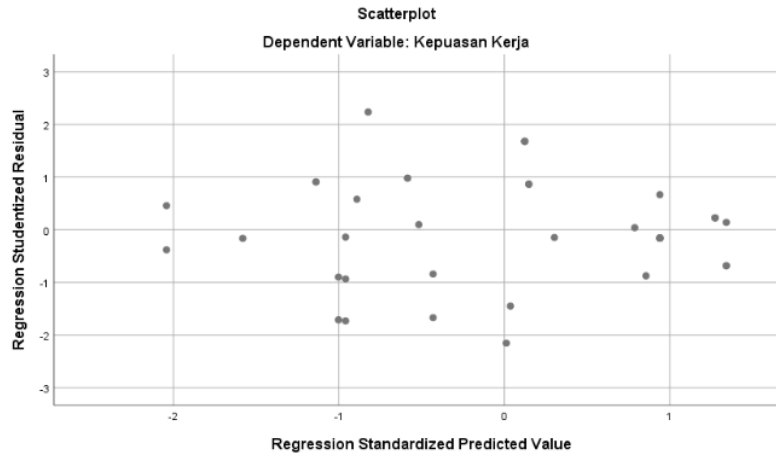
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Lingkungan	0,303	3,301
Motivasi	0,235	4,263
Kompensasi	0,635	1,574

Sumber: SPSSv25

15  
 Berdasarkan tabel 9, semua nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Artinya, regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSSv25  
 Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

12  
 Berdasarkan gambar 2, titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,41	3,577	
1 Lingkungan	0,034	0,155	0,041
Motivasi	0,108	0,247	0,093
Kompensasi	0,772	0,139	0,713

Sumber: SPSSv25

41  
 Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 10, terdapat hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif antara semua variabel independen dan variabel dependen, dengan konstanta memiliki nilai 2,41. Koefisien regresi variabel X1 menunjukkan nilai 0,034, yang menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan akan berdampak positif sebesar 0,034 pada tingkat kepuasan kerja jika variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi variabel X2 memiliki nilai 0,108, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan memiliki pengaruh positif sebesar 0,108 terhadap kepuasan kerja jika variabel lainnya tetap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel X3 memiliki nilai 0,772, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan berkontribusi positif sebesar 0,772 pada tingkat kepuasan kerja jika variabel lainnya tetap konstan.



## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

13

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	0,621	0,59	1,291	1,997

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 11, nilai adjusted rsquare 0,59 berarti lingkungan, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja 59%. Sisanya 41% dipengaruhi variabel lain dan tidak dimasukkan pada penelitian ini.

## Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	0,674	0,505
1 Lingkungan	0,221	0,826
Motivasi	0,438	0,664
Kompensasi	5,539	0,000

Sumber: SPSSv25

2  
Berdasarkan tabel 12, nilai sig. variabel lingkungan 0,826 > 0,05 berarti lingkungan tidak punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai sig. variabel motivasi 0,664 > 0,05 berarti motivasi tidak punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai sig variabel kompensasi 0,000 < 0,05 berarti kompensasi punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98,427	3	32,809	19,694	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	59,973	36	1,666		
Total	158,4	39			

Sumber: SPSSv25

31  
Berdasarkan tabel 13, nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti lingkungan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar 0,826 > 0,05. Hasil ini berarti berdasarkan pernyataan responden, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang ada dalam lingkungan kerja yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung karyawan dalam mengaktualisasikan potensi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperbaiki kinerja keseluruhan organisasi. Penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [8].

- 4
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,664 > 0,05$ . Hal ini berarti meskipun karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan, tetap penting untuk memberikan motivasi kepada mereka. Motivasi dapat membantu meningkatkan semangat, antusiasme, dan kualitas kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki tanggung jawab yang sudah ditetapkan dan prosedur yang harus diikuti, motivasi dapat memberikan dorongan tambahan yang memacu mereka untuk bekerja lebih baik, mencapai target yang lebih tinggi, dan berinovasi dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, motivasi juga dapat membantu menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan membangun hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [9].
  3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti kompensasi yang memadai sangat penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan mencapai kesejahteraan finansial. Ketika karyawan merasa aman secara finansial dan memiliki stabilitas keuangan, hal ini dapat menciptakan rasa nyaman dan mengurangi tingkat stres yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan adanya kompensasi yang cukup, karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa harus khawatir tentang kebutuhan finansial mereka. Ini akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan serta memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [10].
  4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebesar 59% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut (lingkungan, motivasi, dan kompensasi), dan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, kompensasi terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bahwa nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,713.

63  
**KESIMPULAN**

9 Berdasarkan hasil uji yang telah disampaikan, dapat disimpulkan yaitu secara terpisah, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi, secara individual, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, secara terpisah, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi dianalisis secara bersama-sama, mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

58 Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memperbaiki masalah dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung karyawan dalam mencapai potensi mereka. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara rekan kerja, mengelola konflik secara efektif, menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memastikan adanya kesetaraan dan keadilan dalam perlakuan di tempat kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Berikan dorongan dan motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan dapat secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dorongan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, berdedikasi, dan mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dorongan dan motivasi yang tepat juga dapat membantu karyawan mengatasi tantangan dan meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperbaiki strategi dan pendekatan dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selalu evaluasi dan umpan balik terhadap sistem kompensasi yang diterapkan sangat penting. Melalui mendengarkan masukan dari karyawan dan mengidentifikasi area perbaikan, perusahaan dapat terus meningkatkan kebijakan dan program kompensasi. Dengan memperbaiki sistem kompensasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberi pengakuan atas kontribusi mereka. Hal ini dapat

membantu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, evaluasi dan umpan balik yang terus dilakukan juga memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi dengan kondisi pasar dan industri, sehingga tetap kompetitif dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dengan memperluas variabel dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, stres kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media; 2018.
- [2] Saputra MPP, Adnyani IGAD. Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2019;8.
- [3] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [4] Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [5] Winardi. Strategi Pemasaran. Bandung: Mandarmaju; 2018.
- [6] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [7] Rahmawati Y. Manajemen. Bandung: Pustaka Setia; 2018.
- [8] Lestari UP, Sinambela EA. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2020;3:529–36.
- [9] Ridho M, Susanti F. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers* 2019;10.
- [10] Supatmi ME, Nimram U, Utami HN. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit* 2018;7:25–37.

# Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal.bsi.ac.id">ejournal.bsi.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
13	<a href="http://ejournal.unhi.ac.id">ejournal.unhi.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Alifian Dandy Aswara, Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1 %
15	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://ejournal.stie11april-sumedang.ac.id">ejournal.stie11april-sumedang.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://jurnal.buddhidharma.ac.id">jurnal.buddhidharma.ac.id</a>	



<1 %

20

[jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

21

Devi Oktavia Puspita Sari. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP DI KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK (KWSG)", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

22

[ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

24

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

<1 %

25

[e-journal.unipma.ac.id](http://e-journal.unipma.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1 %

28

[digilib.uinsgd.ac.id](http://digilib.uinsgd.ac.id)

Internet Source

<1 %

29	<a href="http://journal.unbara.ac.id">journal.unbara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://jmm.unram.ac.id">jmm.unram.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://journal.laaroiba.ac.id">journal.laaroiba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://jom.fe.budiluhur.ac.id">jom.fe.budiluhur.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://repository.mercubuana.ac.id">repository.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://rino_rinaldo.staff.gunadarma.ac.id">rino_rinaldo.staff.gunadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %

41	<a href="http://dewey.petra.ac.id">dewey.petra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://jurnal.unmuhjember.ac.id">jurnal.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://www.lib.fkm.ui.ac.id">www.lib.fkm.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://andalasclothing.co.id">andalasclothing.co.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://jogja.pphotels.com">jogja.pphotels.com</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://peraturan.bpk.go.id">peraturan.bpk.go.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://repository.unwira.ac.id">repository.unwira.ac.id</a> Internet Source	<1 %

53	<a href="http://www.simedarby.com">www.simedarby.com</a> Internet Source	<1 %
54	Submitted to RDI Distance Learning Student Paper	<1 %
55	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
56	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://kekelukeria.wordpress.com">kekelukeria.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id">repository.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="http://repository.unand.ac.id">repository.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://simantek.sciencemakarioz.org">simantek.sciencemakarioz.org</a> Internet Source	<1 %
64	Neil Aldrin, Kuncono Teguh Yunanto. "Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of	<1 %

Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior", The Open Psychology Journal, 2019

Publication

65

Bachtiar Yahya, Sulastri Irbayuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023

Publication

<1 %

66

Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

<1 %

67

[repository.ubharajaya.ac.id](https://repository.ubharajaya.ac.id)

Internet Source

<1 %

68

[www.neliti.com](http://www.neliti.com)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On



# Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---