

# PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT MITRA ANDALAN VALASINDO

Evelyn Tirtowaluyo<sup>1</sup>, Joyce Angelique Turangan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
*Email: evelyn.115180436@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
*Email: joycet@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 24-01-2022, revisi: 25-02-2022, diterima untuk diterbitkan: 15-03-2022*

---

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Metode *convenience sampling* digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online yang kemudian diolah menggunakan smartPLS-SEM. Sampel dari penelitian ini adalah 50 karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kompensasi merupakan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

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

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine motivation, work environment, and compensation can affect employee job satisfaction at PT. Mitra Andalan Valasindo. Convenience sampling method was used by distributing online questionnaires which were then processed using smartPLS-SEM. The sample of this research is 50 employees or all employees who work at PT. Mitra Andalan Valasindo. The results of this study are motivation and work environment are positive and significant effect of job satisfaction, but compensation is a positive and insignificant effect of employee's job satisfaction at PT. Mitra Andalan Valasindo.*

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

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada di dalam perusahaan, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka sulit untuk perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sudarno, Priyono, dan Sukmaningrum (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis dan lain-lain, sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dengan sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Jika ada keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi dan begitu

pula sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari kinerja yang rendah yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan mempunyai atau memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada setiap individu dalam mencapai hasil produktivitas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja cenderung memberikan kontribusi positif, jarang absen, dan nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki rasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres sehingga dapat mengganggu rekan kerja, dan mungkin akan mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan (Moorhead dan Griffin, 2013 dalam Sutrisno, 2020). Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting di lingkungan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, motivasi merupakan pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, sehingga seseorang memiliki energi untuk mengerjakan tugasnya tanpa adanya paksaan dari orang lain. Seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk meningkatkan dirinya. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga mereka akan memiliki rasa puas dengan apa yang sudah dia kerjakan atau hasilkan (Sapila, 2013 dalam Rahmawati dan Supartha, 2015). Tarigan (2017) menyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mencerminkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja sehingga dapat menimbulkan rasa keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Tanpa motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan lingkungan kerja, karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Jika motivasi kerja diterapkan dengan baik maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula.

Faktor lingkungan kerja, Suprapti *et al.*, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran yang penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga merasa nyaman bekerja sehingga tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan juga dapat terlaksana dengan baik dan mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja (Cox dan Cheyne, 2000 dalam Putra dan Utama, 2017). Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan bekerja secara aman, bahagia, sehat, optimal, dan efisien.

Kompensasi juga dapat menjadi faktor dalam kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan imbalan atas kontribusi berupa tenaga atau pengetahuan yang dimiliki mereka dan diberikan untuk perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Syamsulhaq, Suddin, dan Widajant (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, bahkan dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Dan sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang baik terhadap

kepuasan karyawan.

PT. Mitra Andalan Valasindo terdapat masalah yang dihadapi pada perusahaan ini dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Masalah dapat dilihat dari kurangnya motivasi pada karyawan dapat dilihat dari karyawan yang datang terlambat dan setelah mengantarkan barang ke pembeli tidak langsung balik tetapi malah nongkrong dahulu. Untuk masalah lingkungan kerja dapat dilihat bahwa ruangan kerja tersebut panas dikarenakan pendingin ruangan yang sudah lama tidak dirawat dan untuk masalah kompensasi dapat dilihat bahwa pemberian tunjangan atau insentif yang diberikan tidak tepat waktu. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Andalan Valasindo.

### **Kajian teori**

Pada penelitian ini menggunakan dasar teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) yaitu teori dua faktor atau *two-factor theory*. Teori tersebut mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dan menyatakan bahwa terdapat dua faktor untuk menunjukkan tingkat kepuasan seorang karyawan, faktor pertama adalah faktor *satisfier* atau motivator (*motivation factors*) yang merupakan faktor intrinsik untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta mengarah pada sikap kerja yang positif karena dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan untuk faktor kedua adalah faktor *dissatisfier* atau pemeliharaan (*hygiene factors*) yang merupakan faktor ekstrinsik untuk mencegah ketidakpuasan karyawan.

*Satisfier* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). *Dissatisfier* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policy and administration*), kualitas supervisi atau atasan (*supervision*), kompensasi (*salary*), hubungan antar rekan kerja dan atasan (*relation*), lingkungan atau kondisi kerja (*working condition*), keamanan dan status kerja (*job security and status*). Sehingga teori ini dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik (motivator) dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak diberikan atau tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, apabila faktor ketidakpuasan dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

### **Definisi Konseptual Variabel**

**Motivasi** adalah dorongan yang memberikan daya, energi, dan potensial yang bersumber dari faktor internal dan eksternal sehingga dapat mendorong atau menggerakkan seseorang menjadi lebih terarah dalam mengerjakan tanggung jawabnya serta dapat mencapai tujuannya.

**Lingkungan Kerja** adalah kondisi tempat yang ada disekitar karyawan baik berbentuk fisik atau nonfisik untuk mengerjakan pekerjaannya dan memberikan efek positif atau negatif sehingga mempengaruhi hasil kerja, keamanan, dan juga kualitas karyawan dalam bekerja serta tempat untuk menjalankan aktivitas atau kegiatan dalam perusahaan.

**Kompensasi** adalah salah satu faktor yang penting, dimana perusahaan memberikan penghargaan atau tambahan pendapatan berupa uang atau barang kepada karyawan atas

kontribusi jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan.

**Kepuasan Kerja** adalah hal penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan juga merupakan perasaan, respon, serta sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

### **Kaitan Antar Variabel**

#### **Motivasi dengan kepuasan kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suprapti *et al.*, (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Prasetyawan dan Triyani (2019) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mengejar tujuan (Robbins, 2003 dalam Sudarno, Priyono dan Sukmaningrum, 2016). Motivasi menghasilkan sebuah kemampuan, kekuatan, arah dan ketekunan seperti semangat tanpa adanya paksaan dari orang lain untuk mengejar tujuannya. Adanya motivasi dalam individu seseorang dapat membantu orang tersebut untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan tekun, senang hati, dan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprapti *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasaannya dirinya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya (Nitisemito, 2006 dalam Prasetyawan dan Triyani, 2019). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu di setiap perusahaan harus memperhatikan faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja secara baik sehingga dapat mempengaruhi secara positif bagi kepuasan kerja karyawannya.

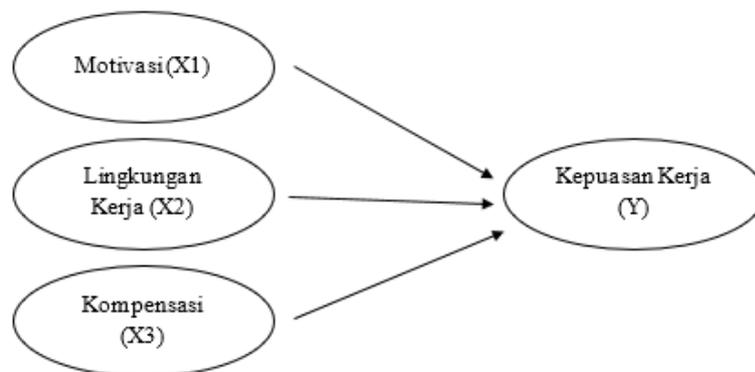
#### **Kompensasi dengan kepuasan kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyawan dan Triyani (2019) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diberikan untuk karyawan sebagai balasan atas kontribusi seperti jasa yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan (Marwansyah, 2016 dalam Sutrisno, 2020). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atau sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya untuk perusahaan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

#### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan memiliki tingkat yang baik maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tercapai, begitu sebaliknya. Kepuasan kerja juga sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat membuat karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan bekerja

dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal individu, dimana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang berasal dari dalam diri atau luar yang dapat memberikan sebuah energi kepada individu tersebut untuk mengerjakan tanggung jawab dan mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan tentunya akan membuat mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Hasil kerja yang melebihi target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non fisik, dan memberikan efek positif atau juga negatif sehingga dapat mempengaruhi kinerja, keamanan, serta kualitas karyawan dalam bekerja. lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga akan menjadikan karyawan bekerja lebih efektif, semangat, dan memberikan kontribusi yang optimal. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan hak yang didapatkan maka dapat membuat motivasi serta kepuasan dalam bekerja dapat meningkat. Adanya sistem pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga tercipta kepuasan kerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut pada Gambar 2.1 di bawah ini merupakan kerangka pemikiran yang akan dijalankan pada penelitian:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub>: Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

H<sub>3</sub>: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

## **2. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk kedalam kategori pendekatan kausal dikarenakan menurut Malhotra (2015) penelitian kausal dirancang untuk tujuan utama memperoleh bukti tentang hubungan sebab-akibat. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti

sebab akibat, atau yang dinamakan sebagai hubungan kausal antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikatnya (*dependen*). Menurut Sekaran dan Bougie (2016) penelitian dapat diklasifikasikan lebih lanjut menjadi desain penelitian *cross-sectional* atau *longitudinal*. Penelitian ini menggunakan *cross-sectional* karena melibatkan pengumpulan informasi hanya sekali dari sampel tertentu. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo yang berjumlah 50 orang. Dalam memilih sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu setiap anggota pada populasi tidak mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk dapat dipilih sebagai sampel (Sekaran dan Bougie, 2016). Teknik dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Menurut Roscoe dalam (Sekaran dan Bougie 2016) melakukan penelitian ada aturan untuk menentukan ukuran sampel, dimana sampel harus dipecah menjadi sub bagian (pria atau wanita) dan ukuran sampel minimal 30 dan maksimal 500. Maka kriteria sampel yang diteliti dalam penelitian merupakan karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo yang berjenis kelamin pria dan wanita. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel jika populasinya yang sudah diketahui (Sugiyono dalam Wijaya dan Anoraga, 2021). Jika populasinya merupakan karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo yang berjumlah 50 karyawan, maka minimum sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan, tetapi pada penelitian ini menggunakan 50 karyawan atau seluruh populasi karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo yang masih aktif bekerja.

Pada penelitian ini, data responden yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan salah satu metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengolahan data dengan pendekatan PLS-SEM akan dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer karena data diperoleh dari responden melalui kuesioner *online* yang dibuat melalui *google form* dan kemudian disebarakan melalui via Whatsapp kepada calon responden. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah interval. Motivasi diukur berdasarkan acuan dari (Noermijati dan Primasari, 2015). Lingkungan kerja diukur berdasarkan acuan dari (Putra dan Utama, 2017). Kompensasi diukur berdasarkan acuan dari (Hasibuan, 2012 dalam Abdullah, 2020). Kepuasan Kerja diukur berdasarkan acuan dari (Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan, 2017). Dalam penganalisisan data dengan PLS dibagi menjadi dua pengujian yakni *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji *inner model* yang terdiri dari uji koefisien determinan ( $R^2$ ), uji pengukuran *Q-Square* ( $Q^2$ ) uji *effect size* ( $f^2$ ), uji kecocokan model (Gof), uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 responden karyawan yang bekerja di PT. Mitra Andalan Valasindo. Dari total 50 responden, terdapat 27 orang responden berjenis kelamin pria, dan 23 orang responden berjenis kelamin wanita. Mayoritas responden berumur 31 sampai 40 tahun, memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), serta lama bekerja 1 sampai 4 tahun. skala *likert* dalam menunjukkan pernyataan yang dirasakan oleh responden yakni dimulai dari satu sampai lima dengan keterangan bahwa satu merupakan sangat tidak setuju dan lima adalah sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *outer model* yakni pengujian validitas yang terdiri dari *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap indikator. Hasil AVE dari masing-masing variabelnya yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan baik karena nilai pada setiap variabelnya adalah diatas 0,5. Selanjutnya pada pengujian validitas terdapat pengujian *discriminant validity*. Oleh karena itu

pengukuran yang dapat menunjukkan nilai dari *discriminant validity* adalah cross loading. Hasil dari pengujian *cross loadings* pada penelitian ini sudah memenuhi syarat suatu indikator tersebut telah valid dengan hasil nilai dari *cross loadings* variabel dengan indikatornya yang dihasilkan lebih besar dari nilai variabel tersebut dibanding dengan indikator variabel lain. Pengujian selanjutnya terkait dengan outer model yakni uji reliabilitas yang dilihat berdasarkan hasil *composite reliability*. Hasil dari *composite reliability* sudah lebih dari 0,7. Sehingga variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model* yang pertama adalah uji  $R^2$ . Hasil uji  $R^2$  menunjukkan bahwa sebesar 0,815 atau 81,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara kuat. Sisanya sebesar 0,185 atau 18,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hasil dari *predictive relevance* ( $Q^2$ ) sebesar 0,446. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik karena hasil nilai  $Q^2 > 0$ . Hasil pada pengujian *effect size* ( $f^2$ ) menyatakan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki efek sedang, sedang, dan lemah terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,7016 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Dalam menjawab hipotesis maka pengujian yang dilakukan adalah dengan *path coefficient* dengan melihat hasil dari *T-statistic* dan *p-values*. Pada hasil penelitian ini terlihat bahwa pada variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat memprediksi kepuasan kerja secara langsung, tetapi kompensasi tidak dapat memprediksi kepuasan kerja. Berikut ini disajikan gambar hasil dari pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menjawab setiap hipotesis pada penelitian.

Tabel 1. Hasil *Path Coefficient*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Kesimpulan
Motivasi (M) → Kepuasan Kerja (KK)	0,374	2,545	0,011	Diterima
Lingkungan Kerja (LK) → Kepuasan Kerja (KK)	0,376	2,711	0,007	Diterima
Kompensasi (K) → Kepuasan Kerja (KK)	0,209	1,370	0,171	Tidak diterima

Sumber: hasil olah data Software SmartPLS 3.

### Diskusi

#### **H<sub>1</sub>: Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, motivasi memiliki pengaruh yang positif, serta secara statistik signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa variabel motivasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,374, nilai *t-statistics* sebesar 2,545 atau lebih dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,011 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

#### **H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif, serta secara statistik signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *path coefficient*

sebesar 0,376, nilai *t-statistics* sebesar 2,711 atau lebih dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

### **H3: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.**

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat dari tabel 4.12, maka dapat dilihat bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai *path coefficient* sebesar 0,209, nilai *t-statistics* sebesar 1,370 atau kurang dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,171 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan dan diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Andalan Valasindo.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Andalan Valasindo.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Mitra Andalan Valasindo.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, khususnya motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan. Perusahaan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan sehingga karyawan dapat memiliki rasa semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil atau kinerja yang terbaik untuk pekerjaannya. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan. Motivasi dapat ditingkatkan juga dengan perusahaan dapat membantu karyawan dalam perkembangan karir dan karyawan bekerja di perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan primernya. Sehingga Jika faktor-tersebut dapat terpenuhi di dalam diri karyawan maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hasil kerjanya pun akan optimal.

Perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga puas dalam bekerja. Hal itu dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan (*repair*) pendingin ruangan yang sudah lama tidak dirawat atau membeli baru pendingin ruangan dan dapat melakukan penataan ulang ruang kerja agar lebih rapi dan nyaman.

Meskipun kompensasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. tetapi penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membayar tunjangan dan insentif secara tepat waktu, serta memberikan upah sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Juga perusahaan dapat memperhatikan atau memperbaiki jenis kompensasi yang akan diberikan serta dapat disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan supaya karyawan

dapat merasa nyaman dan semangat dalam bekerja dikarenakan didukung oleh kompensasi yang sesuai.

Dengan demikian maka karyawan akan dapat merasa puas dan juga merasa dihargai dalam bekerja di perusahaan. Sehingga kinerja atau hasil karyawan dalam bekerja dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang mungkin tertarik untuk meneliti variabel kepuasan kerja karyawan, bisa menggunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh namun belum diteliti pada penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, pelatihan, kepemimpinan, stres kerja, etos kerja, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan sebagainya. Selain itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menyiapkan indikator yang tepat dan sesuai agar memperoleh hasil yang diinginkan.

## REFERENSI

- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20(4), 369-390.
- Husaini Abdullah, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI DEALER HONDA GRONGGRONG KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Real Riset*, 2(3).
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya-Gempol branch). *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 18(2), 231-240.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3405-3437.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sudarno, P., & Sukmaningrum, D. (2016). Effect of compensation, motivation and organizational climate on employee satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Gedangan-Sidoarjo. International Journal of Business and Management*, 11(2).
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering &*

- Management Research*, 1(2), 153-172.
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya*, 1(1), 13.
- Syamsulhaq, S., Suddin, A., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.