

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HARMONI MAKMUR SEJAHTERA

William¹, Sanny Ekawati²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: william.115180201@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: sannye@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 03-02-2022, revisi: 07-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 23-03-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Sampel penelitian adalah sebanyak 55 karyawan. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Dimensi kompensasi: gaji, bonus, asuransi, insentif, keamanan, dan cuti. Dimensi lingkungan kerja: suasana kerja, fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Dimensi kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Harmoni Makmur Sejahtera. The research sample was 55 employees. The data was collected by distributing questionnaires via google form. This research used SmartPLS in processing data. Dimensions of compensation: salary, bonus, insurance, incentives, security, and working holiday. Dimensions of work environment: work atmosphere, work facilities, and relationships with coworkers. Dimensions of job satisfaction: the job itself, wage, promotion opportunities, supervision, and co-workers. The results of this study show that compensation and work environment have positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Keberadaan sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga di dalam perusahaan karena memiliki peran penting dalam menggerakkan dan melaksanakan segala aktivitas sehingga berjalan sesuai rencana dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik bagi suatu organisasi. Pencapaian visi dan misi perusahaan, pencapaian produktivitas, dan peningkatan mutu organisasi. Keberadaan SDM dapat menjadi ujung tombak bagi keberhasilan suatu organisasi, khususnya dibidang jasa.

Menurut Hasibuan (Paripurna, 2013) tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Tingkat kepuasan seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu, maka semakin besar tingkat kepuasan karyawan tersebut.

Nawawi (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena hampir sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih dan akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Marwansyah (Dwijayanti dan Dewi, 2015), kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau imbalan kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial yang layak dan adil kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat dan adil, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Selain faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya yang dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Ahyari (Dwijayanti dan Dewi, 2015) faktor yang menentukan karyawan puas dalam bekerja salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja ini meliputi penyiaran yang cukup, suhu udara yang tepat, kenyamanan ruang kerja dan keamanan pada perusahaan. Menurut Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, senang, aman, dan efisien.

PT. Harmoni Makmur Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. PT. Harmoni Makmur Sejahtera diklasifikasikan sebagai kontraktor umum tingkat pertama sesuai dengan ketentuan kementerian pekerjaan umum dan perumahan RI. Klasifikasi kelas satu ini dalam lima spesialisasi, yaitu pekerjaan bumi, cut & fill dan *clearing* lahan, pertambangan dan infrastruktur. Selama lebih dari 25 tahun, PT. Harmoni Makmur Sejahtera telah diberikan kepercayaan membangun beberapa proyek khusus baik dari pemerintah maupun sektor swasta. Ini merupakan hasil dari kerja keras, tekad serta dedikasi yang tiada henti. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sangat penting untuk selalu berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada kenyataannya, terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang terkadang tidak sesuai dengan

yang seharusnya diterima oleh karyawan. Kemudian insentif yang dibayarkan kadang tidak tepat waktu, menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Selain masalah kompensasi, terdapat permasalahan dalam faktor lingkungan kerja. Salah satunya adalah suasana tempat kerja yang belum kondusif juga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

Kajian teori

Kompensasi. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

Menurut Hartanto & Turangan (2021), kompensasi juga disebut sebagai penghargaan atau imbalan kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada pegawai sebagai balasan & kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat dan adil, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (Permadi, *et al.*, 2018) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Bonus, (3) Asuransi, (4) Insentif, (5) Keamanan, (6) Cuti.

Lingkungan Kerja. Menurut Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016) lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal itu dapat membawa dampak yang positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya.

Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk beraktivitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Menurut Nitisemito (Pawirosumarto, *et al.*, 2016), lingkungan kerja di perusahaan terdiri dari tiga dimensi: (1) Suasana kerja, (2) Fasilitas kerja, dan (3) Hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap bersifat emosional yaitu senang dan cinta terhadap pekerjaannya, dapat dilihat melalui etika kerja, ketertiban dan pencapaian pekerjaannya.

Menurut Tanuwijaya & Ekawati (2021) Kepuasan kerja adalah kepuasan emosional yang menyenangkan berasal dari penilaian kinerja atau pengalaman kerja dari karyawan.

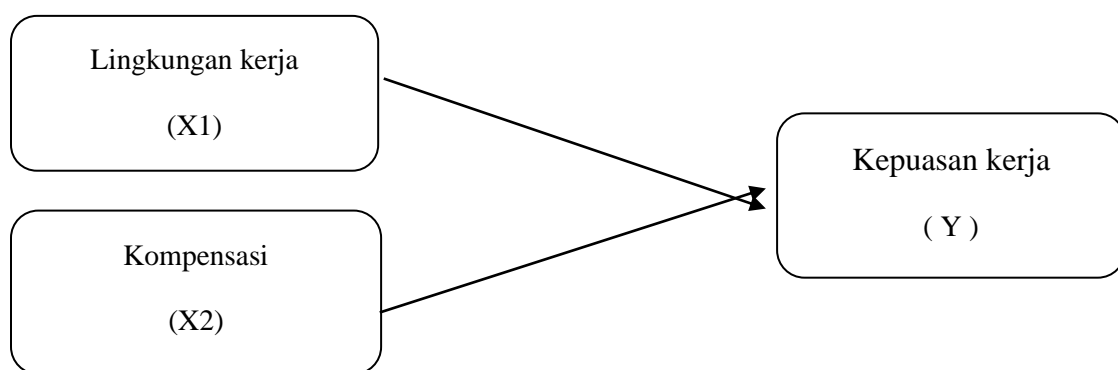
Nawawi (2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor sangat penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena hampir sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Menurut Rivai (2011), kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Pembayaran, (3) Kesempatan promosi, (4) Pengawasan, dan (5) Rekan kerja.

Hubungan antar variabel. Kaitan kompensasi terhadap kepuasan kerja menurut Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dwijayanti dan Dewi (2015) dalam penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kaitan antar variabel, maka kerangka pemikiran yang dapat dibentuk adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Menurut Sekaran dan bougie (2016), desain penelitian kausal adalah suatu penelitian yang tujuannya untuk menguji mengenai suatu hubungan sebab akibat, apakah satu variabel menyebabkan variabel lainnya berubah sehingga dapat diperoleh penjelasan mengenai satu atau beberapa faktor yang menyebabkan masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT. Harmoni Makmur Sejahtera sebanyak 83 orang.

Menurut Supranto (2003) syarat sampel yang harus digunakan dalam suatu penelitian adalah sebanyak 50 responden dan menurut Roscoe (Sekaran dan Bougie, 2016) ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah sesuai untuk sebagian besar penelitian. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan diambil sebanyak 55 responden. Dengan kriteria sampel penelitian yaitu: karyawan tetap, karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Kode	Skala	Acuan
Kompensasi	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya.	K1	Interval	Permadi <i>et al.</i> (2018)
	Bonus	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi saya.	K2	Interval	
	Insentif	Pemberian insentif meningkatkan semangat kerja saya.	K3	Interval	
	Asuransi	Perusahaan memberikan program asuransi kesehatan untuk saya.	K4	Interval	
	Keamanan	Karyawan mendapatkan jaminan BPJS Ketenaga kerjaan selama bekerja di perusahaan.	K5	Interval	
	Cuti	Karyawan mendapatkan pembayaran pada saat hari cuti.	K6	Interval	

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variable	Dimensi	Pernyataan	Kode	Skala	Acuan
Lingkungan kerja	Suasana kerja	Suasana kerja di tempat bekerja menyenangkan	LK1	Interval	Pawirosumarto, <i>et al.</i> (2016)
		Sirkulasi udara di ruang kerja baik	LK2	Interval	
	Fasilitas kerja	Peralatan kerja karyawan sangat memadai (komputer, printer dll)	LK3	Interval	
		Tersedia fasilitas seperti kantin, tempat istirahat, area parkir.	LK4	Interval	
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan antar karyawan dalam perusahaan bersifat kekeluargaan.	LK5	Interval	
		Hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam perusahaan saling menghargai	LK6	Interval	

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.

Variable	Dimensi	Pernyataan	Kode	Skala	Acuan
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	Saya menyukai pekerjaan saya	KK1	Interval	Permadi, <i>et al.</i> (2018)
		Saya bangga dengan pekerjaan saya	KK2	Interval	
	Pendapatan / gaji	Gaji diberikan tepat waktu	KK3	Interval	
	Kesempatan promosi	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi pekerjaan.	KK4	Interval	
	Pengawasan	Atasan saya melakukan pengawasan mutu kerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan	KK5	Interval	
	Rekan kerja	Saya memiliki rekan kerja yang memberi dukungan dan semangat dalam bekerja	KK6	Interval	

Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). Pada PLS, analisis data dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian *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 *effect size* (f^2), uji pengukuran *Q-Square* (Q^2), uji kecocokan model (GoF), uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *Outer Model*

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Analisis *Loading Factors*

Variabel	Kompensasi	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
K1	0,874		
K2	0,719		
K3	0,888		
K4	0,869		
K5	0,790		
K6	0,802		
LK1		0,832	
LK2		0,873	
LK3		0,852	
LK4		0,793	
LK5		0,790	
LK6		0,860	
KK1			0,782
KK2			0,831
KK3			0,767
KK4			0,787
KK5			0,843
KK6			0,865

Sumber: data diolah dengan Smart-PLS 3

Menurut Chin (Ghozali, 2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup memadai.

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid karena *loading factor* di atas 0,5 dan sudah memenuhi *convergent validity* atau valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompensasi	0.682
Lingkungan kerja	0.696
Kepuasan kerja	0,661

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan nilai *Average Variance Extracted* dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sudah di atas 0,5 yang berarti valid. Menurut Supranto dan Limakrisna (2019) Nilai AVE yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,5.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Cross loadings*)

Variabel	Kompensasi	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
K1	0,874	0,766	0,792
K2	0,719	0,681	0,659
K3	0,888	0,760	0,787
K4	0,869	0,763	0,698
K5	0,790	0,752	0,677
K6	0,802	0,744	0,751
LK1	0,768	0,832	0,743
LK2	0,769	0,873	0,740
LK3	0,751	0,852	0,773
LK4	0,789	0,793	0,694
LK5	0,658	0,790	0,642
LK6	0,781	0,860	0,820
KK1	0,670	0,629	0,782
KK2	0,770	0,804	0,831
KK3	0,679	0,637	0,767
KK4	0,782	0,757	0,787
KK5	0,669	0,698	0,843
KK6	0,728	0,777	0,865

Sumber: Data diolah dengan Smart-PLS 3

Pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* masing masing indikator menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari pada nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk lainnya. Dalam hal ini, *discriminant validity* dengan pendekatan *cross loading* terpenuhi dan dinyatakan valid.

Menurut Supranto dan Limakrisna (2019) Hasil pengujian validitas pada *discriminant validity* dapat dikatakan valid apabila melebihi nilai *cross loading* di atas 0,5 dari masing-masing indikator yang dituju.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha & Composite Reliability*)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0,905	0,928
Lingkungan kerja	0,912	0,932
Kepuasan kerja	0,897	0,921

Sumber: Data diolah dengan Smart-PLS 3

Menurut Sarstedt *et al.* (2017) Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan tabel 7, nilai dari setiap konstruk mempunyai nilai diatas 0,7 yang dimana nilai *cronbach's alpha* pada variabel kompensasi (0,905), lingkungan kerja (0,912), dan kepuasan kerja (0,897) sehingga dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria *cronbach's alpha*.

Kemudian nilai dari setiap konstruk mempunyai nilai diatas 0,7 dimana nilai *composite reliability* pada variabel kompensasi (0,928), lingkungan kerja (0,932) dan kepuasan kerja (0,921) sehingga dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria *composite reliability*.

Hasil Inner Model

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model*. Hasil uji R² menunjukkan bahwa sebesar 0,823 atau 82,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hasil pada pengujian *effect size* (f²) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja keduanya memiliki efek sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil dari *predictive relevance* (Q²) sebesar 0,490. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik karena hasil nilai Q² > 0. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,6784 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Berikut ini disajikan tabel hasil dari pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 8. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Variabel	<i>Path coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Kompensasi → kepuasan kerja	0,462	2,932	0,004
Lingkungan kerja → kepuasan kerja	0,469	3,063	0,002

Hasil pengujian H1: Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,462, Nilai *t-statistic* 2,932 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,004 < 0,05. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 tidak ditolak.

Hasil pengujian H2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,469, Nilai *t-statistic* 3,063 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,002 < 0,05. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 tidak ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 55 responden karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. Mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 31 responden (56,4%). Mayoritas responden berdasarkan usia adalah berusia 20-29 tahun sebanyak 44 responden dengan persentase 80%, mayoritas responden pendidikan terakhir adalah SMA/ sederajat sebanyak 28 orang (50,9%) dan mayoritas responden berdasarkan masa kerja adalah masa kerja 1-3 tahun sebanyak 36 orang (65,5%).

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto,

Sarjana, dan Gunawan (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* dari dua variabel independen yang ada dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *path coefficients* variabel lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Saran

Dari segi lingkungan kerja, perusahaan dapat memberikan suasana kerja yang kondusif, seperti dengan menata dan mendekorasi ulang ruang kerja agar lebih nyaman, memperhatikan sirkulasi udara di ruang kerja sehingga lebih banyak udara segar masuk, lingkungan menjadi lebih sehat. Selain itu, perusahaan meningkatkan hubungan baik antar karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pemberian insentif dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan ketepatan waktu pemberian gaji sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M. yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, mulai dari awal hingga selesai. Kepada para karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera, yang telah ikut membantu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.

REFERENSI

- Diatmika Paripurna, I. G. (2013) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta)., 3(13), 129–147. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>
- Pawirosumarto, S. & Sarjana, P. K. & Gunawan, R. (2016). 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*, 59(6), 1337-1358.
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *Internasional Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2).
- Rivai, V.; and Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Edisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business (6th ed)*. Southern Gate, Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2003). *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Tanuwijaya, J., & Ekawati, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di wilayah jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 380-387. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11884>