

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Charles Agatha Lie<sup>1</sup>, Yanuar<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [charles.115200195@stu.untar.ac.id](mailto:charles.115200195@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [yanuar@fe.untar.ac.id](mailto:yanuar@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 12-08-2024, diterima untuk diterbitkan: 02-10-2024

## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting, hal ini disebabkan oleh banyak faktor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di perusahaan ekspedisi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang industri ekspedisi di Jakarta. Teknik pemilihan sampel yang sesuai dengan penelitian akan memberikan hasil yang representatif dari populasi karyawan perusahaan ekspedisi adalah *purposive sampling* dengan menggunakan metode *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini, Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan melalui melalui teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Berdasarkan pada penelitian, ditemukan hasil Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

## ABSTRACT

*In the current era of globalization, employee job satisfaction is very important, this is caused by many factors. The purpose of this research is to determine the influence of work environment, work motivation, job stress and compensation on job satisfaction for employees working in expedition companies. The number of samples in this research was 120 employees who worked for companies operating in the expedition industry in Jakarta. The sample selection technique that is appropriate to the research will provide representative results from the population of expedition company employees, namely purposive sampling using the non-probability sampling method. In this research, testing was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. Based on the research, results were found showing that the work environment has a significant positive influence on job satisfaction, job stress has an insignificant negative influence on job satisfaction, work motivation has a significant positive influence on job satisfaction, compensation has a significant positive influence on job satisfaction.*

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

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan atau Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan perusahaan agar dalam menciptakan sumber daya manusia yang efektif dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Luthans (2011) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat emosional yang dimiliki oleh setiap individu dan umumnya bersifat positif dalam melakukan pekerjaannya. Disisi lain Robbins dan Judge (2015) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang bersifat umum terhadap

pekerjaan. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi atau menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan seperti, upah atau bayaran, jam kerja, otorisasi yang terjadi antara atasan terhadap bawahan, struktur organisasi serta komunikasi antar setiap karyawan (Lane *et al.*, 2010).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut Teoh *et. al.* (2011) dalam penelitiannya, ia mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor demografi, hubungan karyawan dan manajemen, kompensasi dan keuntungan, serta lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wangler *et. al.* (2023) belum bisa menunjukkan pengaruh langsung antara desain ruang/lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dari hasil penelitian tersebut, perlu menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang baik (kenyamanan dan keamanan) untuk mendukung aktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga hal ini dapat menimbulkan kepuasan dari karyawan, Lingkungan kerja yang dimaksud dapat berupa desain ruangan, layout, sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja, serta hubungan antara sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anghelache (2015) hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan korelasi yang signifikan. Namun pada dasarnya motivasi menjadi salah satu faktor pendorong agar individu dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan yang akan berdampak juga terhadap kepuasan kerja, motivasi dapat menentukan apakah individu dapat dan akan bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Riaz *et. al.* (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Sektor jasa logistik merupakan sektor yang vital karena dalam peran mendistribusikan barang dan jasa, mulai dari bahan baku produksi, proses produksi, pemasaran hingga barang dan jasa tersebut sampai ke tangan konsumen (Salim, 2015). Dengan peningkatan permintaan, pasti akan berdampak pada karyawan yang bekerja, yang dihadapkan dengan berbagai masalah dan kondisi yang bisa saja muncul sering dengan berjalannya waktu dan proses kerja yang terjadi. dengan peningkatan yang terjadi dan semakin tinggi maka secara tidak langsung karyawan akan mengalami peningkatan stres kerja yang dikarenakan jumlah paket yang harus di proses dan berbagai masalah lainnya yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawannya. karena alasan tersebut peneliti memilih karyawan perusahaan ekspedisi sebagai objek penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jobstreet, yang melakukan survei kepada koresponden pada awal bulan oktober 2021 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Namun data yang dikeluarkan oleh Pricewaterhouse Coopers (PWC) merilis hasil survei tingkat kepuasan karyawan di Asia Pasifik terhadap pekerjaan. Dalam hasil survey yang dirilis pada Juni 2023 tersebut, sebanyak 75% karyawan Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaannya saat ini. Dan angka tersebut berada di atas rata-rata presentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57%. Dari data fenomena tersebut menunjukkan peningkatan kepuasan kerja karyawan di Indonesia meningkat dengan pesat, apa yang menyebabkan pesatnya peningkatan nilai presentase kepuasan kerja karyawan di Indonesia. Dengan penelitian lebih rinci kepada karyawan yang bekerja di perusahaan ekspedisi.

### **Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang industri ekspedisi, penelitian ini dikaji melalui model konseptual yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu *Dual-factor Theory* yang mencakup *hygiene factor* dan *motivation factor*.

## **Tinjauan pustaka**

### ***Dual-factor theory***

Dasar teori penelitian ini adalah *Motivation-Hygiene* atau yang dikenal juga sebagai *Dual-Factor Theory* yang dikemukakan oleh seorang ahli psikolog bernama Frederic Herzberg pada tahun 1959. *Dual-Factor Theory* ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan, yaitu faktor yang berkaitan dengan aspek intrinsik (*motivation*) dan faktor ekstrinsik (*Hygiene*) (Herzberg, 1966).

### **Lingkungan kerja**

Menurut Schlutz (2006) lingkungan kerja merupakan semua aspek yang terdiri dari bentuk fisik kerja, psikologis kerja dan kebijakan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja individu. Lingkungan kerja yang baik merupakan tempat dimana individu dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, sehat, dan nyaman (Al-Omari & Okasheh, 2017).

### **Stres kerja**

Robbins dan Judge (2018) mengartikan stres kerja sebagai stres yang dialami, dirasakan dan diperoleh karyawan dan berkembang karena adanya interaksi antar individu terhadap pekerjaannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2010), stres merupakan reaksi karyawan saat bekerja dimana individu merasakan dan memperoleh rangsangan dari tuntutan baik secara psikologis maupun secara fisik yang melebihi atau dilaur dari apa yang seharusnya mereka rasakan.

### **Motivasi**

Broussard dan Garrison (2004) mendefinisikan motivasi adalah sebagai atribut atau karakter yang menggerakkan dan mengarahkan kita untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Artinya motivasi merupakan pemicu atau dorongan yang muncul dari dalam diri ataupun dari sekitar untuk memberikan semangat kepada individu atau karyawan untuk melakukan suatu aktivitas. Berdasarkan pada pernyataan Yanuar (2017), Motivasi merupakan karakteristik dari kemauan keras, ketekunan dan simulasi dari dalam diri.

### **Kompensasi**

Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang muncul karena kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan dan tingkatannya ditentukan oleh karyawan (Dessler, 2018). Sehingga kompensasi merupakan imbalan dari pengorbanan atau jasa dari karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya selama bekerja. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran dan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari pekerjaan karyawan tersebut (Dessler, 2011).

### **Kepuasan kerja**

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat baik dan positif mengenai pekerjaan seseorang yang mengacu pada penilaian karakteristik individu. Sedangkan menurut Luthans (2011), kepuasan kerja merupakan seperangkat aturan mengenai perasaan senang atau tidak senang yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan.

### **Kaitan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja**

Berdasarkan pada *Dual-Factor Theory*, lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor *hygiene* yang dapat mempengaruhi kepuasan atau tidak kepuasan kerja. lingkungan kerja menjadi suatu faktor yang memberikan rasa nyaman dan aman selama karyawan berada di sana, dan jug dapat mempengaruhi suasana kerja maupun energi karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan Ong *et al* (2021), Taheri *et al* (2020). Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### Kaitan stres kerja dengan kepuasan kerja

Berdasarkan *Dual-Factor Theory*, stres kerja termasuk ke dalam faktor *hygiene* yang dimana tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mogok kerja dan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres kerja yang tinggi apabila tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sejalan dengan Benita *et al* (2022), Robbins (2003). Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H2: Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### Kaitan motivasi kerja dengan kepuasan kerja

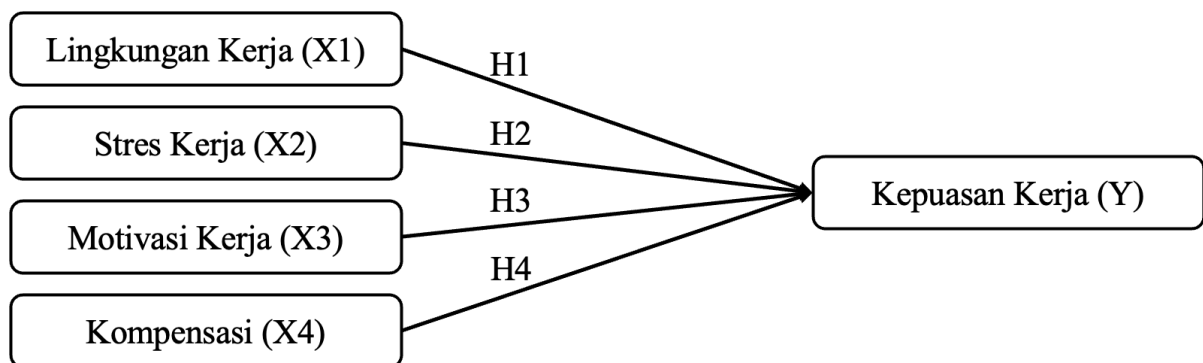
Berdasarkan *Dual-Factor Theory*, motivasi termasuk kedalam faktor *motivation* yang memicu semangat dan niat yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas. Karena motivasi merupakan dukungan dari dalam diri maupun dari luar yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memicu semangat dan ambisi pada karyawan untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik, dengan hasil kerja yang maksimal dan dukungan yang didapat oleh karyawan maka akan timbul kepuasan. Sejalan dengan Paais *et al* (2020), Idiegbeyan-ose *et al* (2019). Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H3: Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### Kaitan kompensasi dengan kepuasan kerja

Berdasarkan *Dual-Factor Theory*, kompensasi merupakan faktor *hygiene* yang dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan. Sehingga jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dan setimpal dengan apa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, maka akan muncul kepuasan. Sejalan dengan Adeoye *et al.* (2016), Baqi *et al* (2021). Sehingga berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**



Gambar 1. Kerangka pemikiran

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kausal dengan menyebarkan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang industri ekspedisi di Jakarta.

Selanjutnya, teknik pemilihan sampel yang sesuai dengan penelitian akan memberikan hasil yang representatif dari populasi karyawan perusahaan ekspedisi adalah *purposive sampling* dengan menggunakan metode *non-probability sampling*.

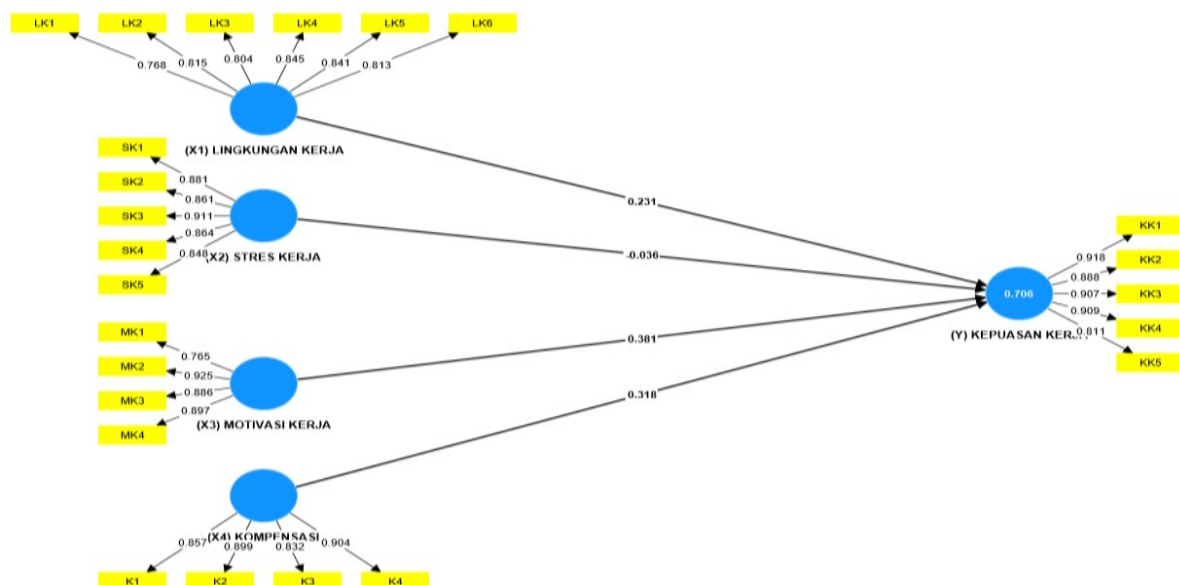
Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	LK1	Ruang kerja memiliki ventilasi yang cukup	Anasi (2020)
	LK2	Suhu udara yang sejuk di ruang kerja	
	LK3	Ruang kerja yang memadai	
	LK4	Ruang kerja yang bersih	
	LK5	Ruang kerja yang tidak berisik	
	LK6	Ruang kerja memiliki penerangan yang baik	
Stres Kerja	SK1	Beban kerja yang berlebihan	Robbins (2015)
	SK2	Kurangnya kerja sam	
	SK3	Tuntutan antar pribadi	
	SK4	Standar kerja yang sulit dipenuhi	
	SK5	Ketidakjelasan peran	
Motivasi Kerja	MK1	Penghargaan	Robbins (2015)
	MK2	Hubungan sosial antar karyawan	
	MK3	Kebutuhan hidup	
	MK4	Keberhasilan dalam bekerja	
Kepuasan Kerja	KK1	Pekerjaan itu sendiri	Robbins dan Judge (2015)
	KK2	Gaji	
	KK3	Promosi	
	KK4	Pengawasan	
	KK5	Rekan kerja	
Kompensasi	K1	Gaji	Odunlade (2012)
	K2	Insentif	
	K3	Tunjangan	
	K4	Fasilitas	

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

Dalam mengukur validitas konvergen, penilaian yang sesuai untuk Pengujian validitas dengan menggunakan *Average Variance Extract (AVE)*. Menurut Hair *et. al.* (2014) *loading factor* dapat dikatakan valid apabila nilainya >0,7 dan nilai Average Variance Exctract (AVE) dengan nilai >0,5.



Gambar 2. Hasil *convergent validity (loading factor)*  
 Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4.0.9.8 (2023)

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extract* (AVE)  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4.0.9.8 (2023)

Variabel	<i>Average Variance Extract</i> (AVE)
Lingkungan Kerja	0,664
Stres Kerja	0,763
Motivasi Kerja	0,758
Kompensasi	0,763
Kepuasan Kerja	0,788

Berdasarkan pada hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 2 dan Gambar 2, hasil nilai *loading factor* yang lebih besar dari pada 0,70 dan nilai *Average Variance Extract* (AVE) lebih besar dari pada 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi kriteria dalam *convergent validity*.

### Uji reliabilitas

Menurut Hair *et. al.* (2014) *cronbach alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk mengukur reliabilitas dari seluruh indikator yang ada dalam penelitian. Dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* >0,6 dan *composite reliability* > 0,7. Semakin mendekati angka 1, maka semakin baik alat ukurnya.

Tabel 3. *Cronbach alpha* dan *composite reliability*  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4.0.9.8 (2023)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,899	0,922
Stres Kerja	0,922	0,941
Motivasi Kerja	0,891	0,926
Kompensasi	0,896	0,928
Kepuasan Kerja	0,932	0,949

Berdasarkan Tabel 3 hasil menunjukkan bahwa dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi atau *Coefficient of determination* (R<sup>2</sup>) menunjukkan persentase varian dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari penelitian yang diajukan. Rentang R<sup>2</sup> dari 0 hingga 1, Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,75 menyatakan kuat, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,50 menyatakan pengaruh sedang dan sebesar 0,25 pengaruh lemah (Hair *et. al.*, 2014).

Tabel 4. Nilai *coefficient of determination* (R<sup>2</sup>)  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4.0.9.8 (2023)

Variabel	R
Kepuasan Kerja	0,706

Dari Tabel 4 dapat diketahui hasil analisis nilai R<sup>2</sup> dari kepuasan kerja sebesar 0,706 atau 70,6% yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi, dengan begitu sisanya sebesar 29,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

### *Predictive relevance* (Q<sup>2</sup>)

*Predictive relevance* adalah suatu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. Menurut Hair *et. al.* (2014), apabila nilai Q<sup>2</sup> > 0, maka dapat digunakan dan relevan untuk mengukur metode pengujian dalam konstruk.

Tabel 5. Nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ )  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 4.0.9.8 (2023)

Variabel	$Q^2$ predict
Kepuasan Kerja	0,674

Berdasarkan nilai yang terdapat di Tabel 5. menunjukan nilai  $Q^2$  pada kepuasan kerja bernilai 0,674, nilai tersebut lebih besar dari nol sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik.

### Effect size ( $f^2$ )

Pengujian *Effect Size* ( $f^2$ ) bertujuan untuk mengetahui pada  $R^2$  ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model. Menurut Hair *et. al.* (2014) Apabila  $f^2 = 0,02$  variabel prediktor mempunyai efek yang tidak signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $f^2 = 0,15$  maka variabel prediktor memiliki efek yang sedang terhadap variabel dependen. Apabila  $f^2 = 0,35$  maka variabel prediktor memiliki efek signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Nilai *effect size* ( $f^2$ )  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS Versi 4.0.9.6 (2023)

Variabel	Kepuasan Kerja	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,048	Kecil
Stres Kerja	0,001	Kecil
Motivasi Kerja	0,094	Kecil
Kompensasi	0,082	Kecil

Dalam Tabel 6 diketahui nilai *effect size* dalam variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,048 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil. Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,094 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,082 yang berarti memiliki pengaruh yang kecil.

### Uji hipotesis

Tabel 7. Hasil pengujian *bootstrapping*  
Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS Versi 4.0.9.6 (2023)

Variabel	Sampel Asli (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-statistik ( O/STDEV )	P values
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,231	0,244	0,101	2,272	0,024
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,036	-0,035	0,104	0,348	0,728
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,381	0,370	0,141	2,699	0,007
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,318	0,313	0,130	2,454	0,014

### Diskusi dan pembahasan

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil dari analisis, hipotesis pertama dinyatakan diterima. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi pencahayaan, kebersihan dan lainnya akan berdampak bagi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anasi (2020) yang mendapatkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis ketiga ditolak. Karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi akibat pekerjaan yang banyak, hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dan peran yang tidak jelas dalam struktur

organisasi akan berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja ke arah yang rendah. Karena karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi dalam jangka waktu tertentu akan berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan tersebut yang mengganggu aktivitas dan kemampuan untuk berpikir secara kritis, dan mudah tersinggung, hal ini dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan yang bisa saja menyebabkan kerenggangan sehingga akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya dan rekan kerjanya. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Trivellas *et. al.* (2013) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi menghasilkan kepuasan kerja yang rendah.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil dari analisis, hipotesis kelima dinyatakan diterima. Organisasi maupun perusahaan diharapkan untuk bisa selalu memberikan dukungan, penghargaan dan menciptakan hubungan yang baik antar setiap individu yang berada di lingkungan kerja, dengan begitu motivasi karyawan akan terus terjaga serta memberikan semangat lebih kepada karyawan untuk bekerja, dengan begitu karyawan akan merasa dirinya lebih dihargai dan diperhatikan yang menyebabkan karyawan tersebut akan puas terhadap perlakuan dari organisasi ataupun perusahaan. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Janovac *et. al.* (2021) menunjukkan terdapat pengaruh positif antara faktor motivasi dan kepuasan kerja.

H4: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis ketujuh diterima. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan yang menghasilkan output kerja yang baik seharusnya memperoleh kompensasi yang baik pula, dengan begitu karyawan akan senantiasa menghasilkan kinerja yang maksimal untuk memperoleh kompensasi yang sebanding sehingga karyawan akan merasa puas dalam perolehannya yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adeoye *et al.* (2016) ditemukan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja bagi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Stres kerja tidak berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan yang dikarenakan tuntutan kualitas kerja yang tinggi dan beban kerja yang berlebihan maka kepuasan kerja akan menurun.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang muncul karena karyawan merasa dihargai dan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang dihasilkan akan menyebabkan kepuasan kerja akan meningkat.
- d. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang telah ia hasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Dalam penelitian ini, terdapat saran yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Peneliti disarankan untuk menambah ataupun memasukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, kinerja karyawan dan variabel lainnya, serta memperluas ukuran sampel dan objek penelitian untuk mendapatkan data yang lebih mempresentasikan keseluruhan populasi yang ada.



Saran bagi perusahaan, perlu lebih memperhatikan ventilasi ruangan yang mencukupi, memberikan peran yang jelas, penghargaan, membangun hubungan antar karyawan dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## REFERENSI

- Adeoye, A. O., Atiku, S. O., & Fields, Z. (2016). Structural Determinants of Job Satisfaction: The Mutual Influences of Compensation Management and Employees' Motivation. *Journal of Economics and behavioral studies*, 8(5), 27-38. [https://doi.org/10.22610/jeps.v8i5\(J\).1429](https://doi.org/10.22610/jeps.v8i5(J).1429)
- Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anghelache, V. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 235-240.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(08), 144-151.
- Benita, K. & Masman, R. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 1088-1095. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573>
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106–120.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*, Sixteenth Edition. New York: Pearson, 2018.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121.
- Herzberg, F. (1966). *The work and the nature of man*. Cleveland, OH: The World Publishing Company.
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Aregbesola, A., Owolabi, S., & Eyiolorunshe, T. A. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staff in private university libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1).
- Janovac, T., Jovanović, S. V., Tadić, J., Tomić, G., & Čufalić, S. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224-238.
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th edition). New York: McGrawHill, Inc.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010). *Perilaku organisasi manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Odunlade, R. O. (2012). Managing employee compensation and benefits for job satisfaction in libraries and information centres in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 714(1), 1-12.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The influence of discipline, work environment, and work commitment on job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174-179.

- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, (16th ed) New Jersey, Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Salim, Z. (2015). Kesiapan Indonesia menuju pasar tunggal dan basis produksi ASEAN: sektor jasa logistik.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Teoh, W. M., Kit-Wei, T. A., Chong, S. C., & Lew-Sian, W. O. (2011). Job satisfaction level among human resource employees: Malaysia's perspective. *African Journal of Business Management*, 6(2), 595-607.
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in health care. *Procedia-social and behavioral sciences*, 73, 718-726.
- Wangler, S., Simon, A., Meyer, G., & Ayerle, G. M. (2023). Influence of the birthing room design on midwives' job satisfaction-A cross-sectional online survey embedded in the 'BeUp' study. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 100867.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.