

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT
BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG)**

**Ni Kadek Sari Jayanti Dhani¹
Ida Bagus Ketut Surya²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: sarijayanti47@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja ialah sebuah sikap karyawan yang secara total melakukan segala pekerjaannya. Kepuasan ini akan menjadi penggerak SDM untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan sebagai penjelas mengenai pengaruh antara motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi. Seluruh karyawan PT. Bali Busana Kreasi yang berjumlah 114 orang karyawan dipergunakan sebagai populasi, serta 89 orang karyawan sebagai sampel. Metode pengambilan sampling yang dipergunakan dalam yaitu *simple random sampling*, dengan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial berupa regresi linier berganda, kelayakan model, dan uji hipotesis (uji t). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti jika motivasi semakin tinggi dan kompensasi serta lingkungan kerja semakin membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin membaik dan secara konsisten memperkuat teori sebelumnya yaitu teori dua faktor oleh Frederick Herzberg dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is an attitude of employees who totally do all their work. This satisfaction will be a driver for HR to work harder, resulting in satisfactory performance and benefiting the company. This study aims to explain the influence between motivation, compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Bali Fashion Creations. All employees of PT. Bali Busana Kreasi with 114 employees was used as a population, and 89 employees as a sample. The sampling method used in is simple random sampling, with data analysis techniques using descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis in the form of multiple linear regression, model feasibility, and hypothesis testing (t test). The result of this research is that motivation, compensation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction which means that if motivation is higher and compensation and work environment are getting better, then employee job satisfaction is also getting better and consistently strengthens the previous theory, namely the two-factor theory by Frederick Herzberg and can be taken into consideration in deciding matters related to employee job satisfaction through motivation, compensation, and work environment.

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

PENDAHULUAN

Kegiatan perekonomian di Indonesia sangat dipengaruhi oleh adanya SDM. SDM memiliki peran dan dominan disetiap kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan manusia bertugas sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga keberlanjutan perusahaan tercapai (Setyadi, 2021:11). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dikarenakan tanpa adanya dukungan sdm yang baik, organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya (Santoso & Dewi, 2019). Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing – masing tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut (Jufri et al., 2019). SDM yang berkualitas dan loyal, akan menjadikan segala kegiatan usaha berjalan dengan baik. SDM yang loyal berasal dari SDM yang memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja akan menjadi penggerak SDM untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan. Pengukuran keberhasilan karyawan daalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari tingkat kualitas dan kuantitas penyelesaian pekerjaan berdasarkan periode waktu yang sudah ditetapkan (Setyadi, 2021: 12). Kemampuan SDM dalam mendorong hasil kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh sikap professional, tetapi juga disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan.

Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang bersikap dengan pekerjaan yang dilakukannya (Santoso & Dewi, 2019). Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap individu secara total terhadap pekerjaannya (Supartha & Sintaasih, 2017: 34). Setyadi (2021: 52) menyatakan kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Qomariah, 2020: 55). Berdasarkan keempat pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Seorang karyawan yang memilili rasa kepuasan kerja dengan tingkat tinggi akan mempunyai sikap positif dengan tugas miliknya (Supartha & Sintaasih, 2017: 34). Kepuasan kerja bersifat dinamis, sehingga dapatvmenurun secara drastis, maka daripada itu seorang manajer atau pemimpin harus mampu menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam berbagai bentuk (Tahir, 2014: 84).

Tingkat kepuasan setiap individu atau karyawan memiliki tingkatan yang berbeda dengan yang lainnya tergantung dengan keyakinan serta nilai didalam diri orang tersebut (Qomariah, 2018). Kepuasan kerja memiliki tiga faktor didalamnya, yaitu a) faktor individual yaitu kesehatan, watak dan umur; b) faktor sosial yaitu kebebasan, pandangan bekerja, dan hubungan kekeluargaan; serta c) faktor utama

dalam pekerjaan yaitu pengawasan, kondisi kerja, dan upah (Qomariah, 2020: 57). Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 50) yaitu a) Pekerjaan itu sendiri mengacu pada keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya; b) Rekan kerja mengacu pada keharmonisan hubungan antar karyawan; c) Pengawasan mengacu pada bagaimana dampak pengawasan yang dilakukan atasan terhadap keadaan karyawan; d) Gaji mengacu pada keadilan dalam gaji yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Jufri et al. (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja; 2) Keamanan kerja, yaitu keadaan yang aman yang mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja; 3) Gaji, yaitu sejumlah uang yang diperolehnya; 4) Organisasi dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil; 5) Pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasannya; 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan; 7) Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, yaitu salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja; 9) Komunikasi, yaitu kelancaran komunikasi antar pegawai dengan pihak manajemen; 10) Fasilitas meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

PT Bali Busana Kreasi adalah sebuah perusahaan yang dibangun sejak tahun 2016 sampaisaat ini dan memiliki 114 karyawan yang bekerja di dalamnya. Produk yang dihasilkan berupa pakaian mulai dari baju, celana panjang dan pendek, hingga sweater. Perusahaan ini sudah memiliki merek pakaian sendiri yang bernama Motel. PT. Bali Busana Kreasi yang bergerak dalam bidang Fashion Design and Garment Manufacture ini selalu dituntut untuk menghasikan hasil yang terbaik untuk konsumennya, maka karena hal tersebut perlu adanya dukungan seluruh karyawan dengan kemampuan bekerjasama yang baik dan produktivitas kinerja yang tinggi sehingga dapat terus berada pada tingkat persaingan saat ini.

Tabel 1.
Hasil Wawancara Awal tentang Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bali Busana Kreasi

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
	Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya bekerja sesuai dengan keahlian	1	6	0	3	0	10
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan	2	5	0	3	0	10

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
Rekan kerja							
3	Hubungan saya dengan rekan kerja harmonis	2	4	0	3	1	10
Pengawasan							
4	Pengawasan yang dilakukan memuaskan	1	5	0	3	1	10
Gaji							
5	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	1	5	0	4	0	10

Sumber: Wawancara, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dimana hasil wawancara dengan karyawan di lapangan, memperlihatkan adanya fenomena yang ada terkait kepuasan kerja karyawan dengan tingginya pemberian jawaban tidak setuju. Maka dari hasil wawancara pra-survei dan ketimpangan hasil yang ditemukan, sehingga dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Berdasarkan teori dua faktor oleh Frederick Herzberg dijelaskan adanya rasa puas dan rasa tidak puas bekerja didasari oleh dua faktor yaitu a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator), faktor ini adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow; dan b) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (hygiene factors), faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi diperusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow. Contoh implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/ mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien (Tahir, 2014: 96).

Penggunaan teori ini sebagai landasan teori dikarenakan teori ini dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor yang memotivasi seperti, pengakuan, penghargaan, dan pengembangan diri. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor kesehatan lingkungan kerja sekitar seperti besarnya kompensasi, situasi kerja, dan hubungan antar karyawan. Ketika terpenuhinya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja yang diberikan. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat absensi rendah, perputaran kerja, dan berprestasi daripada karyawan lainnya yang tidak memiliki kepuasan kerja (Azhar et al., 2020). Berdasarkan penjelasan teori dua faktor tersebut, dapat dilihat bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja sekitar karyawan demi mencapai kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah hasrat atau kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi (Tahir, 2014: 92). Motivasi juga memiliki arti bahwa adanya

dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan (Qomariah, 2020: 90). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya (Qomariah, 2020: 90). Berdasarkan ketiga pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan atau dorongan yang diberikan agar seseorang ingin melakukan suatu tujuan dengan serius. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sebuah bentuk kekuatan yang memberikan dorongan kepada seseorang yang berfungsi agar seseorang tersebut melakukan sesuatu sehingga mendapatkan tujuannya (Supartha & Sintaasih, 2017: 26). Dorongan motivasi yang tinggi akan membuat karyawan melakukan tugas-tugasnya dengan maksimal (Supartha & Sintaasih, 2017: 26).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Enny, 2019: 17). Hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019: 17). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Definisi motivasi kerja (work motivation) dalam lingkup organisasi adalah tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan (Supartha & Sintaasih, 2017: 26). Adapun alur proses motivasi dapat dibagi menjadi tiga elemen yang mendasar yaitu 1) kebutuhan (needs) ialah suatu tekanan yang muncul akibat adanya kekurangan dan menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuannya demi memenuhi kebutuhan tersebut; 2) dorongan (drives) ialah suatu keadaan yang menyebabkan seseorang menjadi terdorong untuk berperilaku demi mendapatkan kebutuhan atas tujuannya; dan 3) rangsangan (incentives) ialah sesuatu yang memiliki kecenderungan mempengaruhi secara psikologis seseorang untuk bekerja mencapai tujuannya (Setyadi, 2021: 20). Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya (Supartha & Sintaasih, 2017: 26).

Penelitian ini menggunakan indikator Motivasi yang dikemukakan oleh Enny (2019: 26) yaitu a) Kondisi lingkungan kerja mengacu pada lingkungan dan keadaan sekitar karyawan; b) Kompensasi yang memadai mengacu pada hal-hal yang diberikan kepada karyawan selama bekerja; c) Supervisor yang baik mengacu pada ketepatan dan kejelasan arahan yang diberikan; d) Adanya jaminan pekerjaan mengacu pada persyaratan yang diberikan pada karyawan untuk menunjang kelangsungan pekerjaan; e) Status dan tanggung jawan mengacu pada kedudukan serta tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya; f) Peraturan yang fleksibel mengacu pada semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Santoso & Dewi (2019), Ningrum et al., 2022 menemukan

bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka (Qomariah, 2020). Kompensasi juga merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Meggy Sumual, 2017: 72). (Azhar et al., 2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Organisasi atau perusahaan yang tidak dapat memenuhi kepuasan pegawai mengenai kompensasi yang layak akan memiliki risiko yang tinggi akan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dan kurang loyal.

Pada umumnya, jenis kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dibagi menjadi tiga macam yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial (Qomariah, 2020: 151). Kompensasi langsung, adalah kompensasi finansial secara langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial secara langsung antara lain bayaran pokok, bayaran insentif seperti komisi, bonus, dan laba, serta bayaran tertanggung. Kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang tidak diberikan secara langsung kepada karyawan yang diterima dalam bentuk uang. Kompensasi ini biasanya diberikan melalui program proteksi seperti asuransi, paid leave, fasilitas tempat parkir, fasilitas kendaraan dari perusahaan, dan lain sebagainya.

Menurut Enny (2019: 38) pemberian kompensasi mempunyai beberapa fungsi untuk perusahaan yaitu a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan dengan prestasi baik, akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih baik dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif; b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan akan memberikan kesan bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin; c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhannya. Tingginya tingkat balas jasa yang didapatkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan menciptakan tumbuhnya rasa dihargai perusahaan dan dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja dan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya (Azhar et al., 2020). Penelitian ini menggunakan indikator kompensasi menurut Azhar et al. (2020) yaitu a)

Gaji, mengacu pada keadilan gaji yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan; b) Insentif, mengacu pada kesesuaian insentif dengan pengorbanan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan; c) Tunjangan, mengacu pada kesesuaian harapan atas tunjangan yang diinginkan; d) Fasilitas, mengacu pada kelengkapan dan ketersediaan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningrum et al. (2022) serta Azhar et al. (2020) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada. Contohnya kebersihan lingkungan kerja, kelengkapan peralatan dan lain-lain (Enny, 2019: 56). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan tempat bekerja para karyawan yang di dalamnya terdapat unsur-unsur di mana karyawan tersebut bekerja (Enny, 2019: 56). Marbun & Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Berdasarkan ketiga definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Setyadi, 2021: 209).

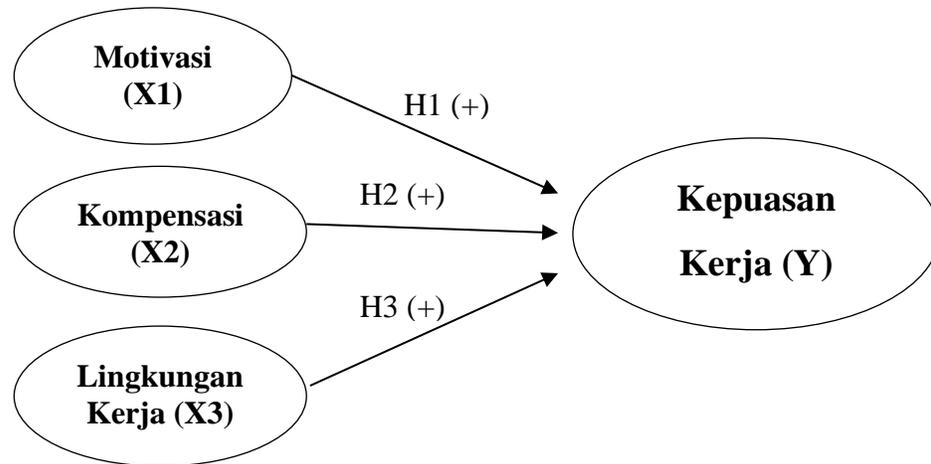
Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan yang menjadi tempat dilakukannya suatu pekerjaan karyawan yang berupa fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, serta lingkungan tempat kerja (Andriany, 2019). Perusahaan dengan kenyamanan lingkungan kerja akan membuat para karyawan yang bekerja disana memiliki motivasi sehingga akan memberikan peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan bantuan dalam pengurangan rasa jenuh dan lelah, dan memberi peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai (Mulyah S.W. et al., 2020). Lingkungan kerja yang positif, tentunya akan memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja pegawai tersebut. Begitupula sebaliknya, ketika lingkungan kerja memiliki kesan negatif maka akan menimbulkan rasa takut serta kurangnya semangat untuk bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, sehingga kontribusi serta kepuasan kerja setiap karyawan akan terlihat dengan jelas, maka daripada itu perusahaan perlu peduli dan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya (Enny, 2019: 57).

Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan menurut Marbun & Jufrizen (2022) yaitu a) Perlengkapan kerja mengacu pada segala sesuatu yang berada didalam pekerjaan karyawan seperti mesin jahit, benang, dan lain-lain; b) Pelayanan perusahaan mengacu pada fasilitas yang diberikan selama bekerja; c) Kondisi kerja mengacu pada kondisi sekitar ketika melakukan pekerjaan seperti ruang, suhu, penerangan, dan lainlain; d) Hubungan personal mengacu pada keharmonisan dan kelancaran hubungan serta komunikasi yang dirasakan dengan rekan kerja maupun atasan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardianti et al. (2018)

serta Mursid et al. (2019) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka serta hasil-hasil penelitian sebelumnya maka penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang dapat dilihat dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausalitas, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya yaitu hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini berlokasi pada PT. Bali Busana Kreasi dengan alamat di Jl. Anggi Elok Blok F No. 19. Objek pada penelitian kali ini adalah motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Variabel yang digunakan dalam identifikasi variabel antara lain adalah variabel dependen dan independent, dengan identifikasi variabel yang ada di penelitian ini ialah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

Populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan PT. Bali Busana Kreasi dengan total 114 orang karyawan. Sampel yang dipakai dengan total 89 responden yang dengan perhitungan rumus slovin serta metode pengambilan sampel yang dipakai ialah probability sampling yaitu simple random sampling. Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu kuantitatif (skor dari jawaban responden dan jumlah karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi) dan kualitatif (berupa gambaran umum mengenai PT. Bali Busana Kreasi), dengan sumber data primer serta sekunder dan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai media pengumpulan data, serta instrument penelitian

berupa uji validitas instrument dan uji reliabilitas instrument.

Tabel 2.
Rangkuman Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
Kepuasan Kerja (Y)	Persepsi perasaan puas yang dirasakan karyawan	1) Pekerjaan itu sendiri (Y ₁) 2) Rekan kerja (Y ₂) 3) Pengawasan (Y ₃) 4) Gaji (Y ₄)	Robbins (2015: 50)
Motivasi (X1)	Persepsi keadaan atau keinginan yang dicapai oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi ketika melakukan suatu pekerjaan	1) Kondisi lingkungan kerja (X _{1.1}) 2) Kompensasi yang memadai (X _{1.2}) 3) Supervisor yang baik (X _{1.3}) 4) Adanya jaminan pekerjaan (X _{1.4}) 5) Status dan tanggung jawab (X _{1.5}) 6) Peraturan yang fleksibel (X _{1.6})	Enny (2019: 26)
Kompensasi (X2)	Persepsi imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi setelah melakukan segala tugasnya.	1) Upah dan Gaji (X _{2.1}) 2) Insentif (X _{2.2}) 3) Tunjangan (X _{2.3}) 4) Fasilitas (X _{2.4})	Azhar et al (2020)
Lingkungan Kerja (X3)	Persepsi segala hal yang ada dan berkaitan dalam pekerjaan karyawan PT. Bali Busana Kreasi.	1) Perlengkapan kerja (X _{3.1}) 2) Pelayanan perusahaan (X _{3.2}) 3) Kondisi kerja (X _{3.3}) 4) Hubungan personal (X _{3.4})	Marbun & Jufrizen (2022)

Sumber: Kajian Penelitian Sebelumnya, 2023

Tabel 3.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,693	0,2084	Valid
		Y _{1.2}	0,714	0,2084	Valid
		Y ₂	0,675	0,2084	Valid
		Y ₃	0,738	0,2084	Valid
		Y ₄	0,641	0,2084	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 3...

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
2	Motivasi (X1)	X _{1.1}	0,845	0,2084	Valid
		X _{1.2}	0,833	0,2084	Valid
		X _{1.3}	0,525	0,2084	Valid
		X _{1.4}	0,701	0,2084	Valid
		X _{1.5.1}	0,608	0,2084	Valid
		X _{1.5.2}	0,873	0,2084	Valid
		X _{1.6}	0,789	0,2084	Valid
3	Kompensasi (X2)	X _{2.1}	0,871	0,2084	Valid
		X _{2.2}	0,820	0,2084	Valid
		X _{2.3}	0,729	0,2084	Valid
		X _{2.4}	0,807	0,2084	Valid
4	Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,865	0,2084	Valid
		X _{3.2}	0,862	0,2084	Valid
		X _{3.3}	0,739	0,2084	Valid
		X _{3.4}	0,807	0,2084	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pengujian validitas Tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang ada dalam penelitian ini dan dipergunakan dalam pengukuran variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel yaitu 0,208. Hasil memperlihatkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dapat dikatakan valid dan memiliki kelayakan untuk dipergunakan untuk instrument penelitian.

Tabel 4.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronboach	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,847	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,812	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,830	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,716	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pengujian reliabilitas Tabel 4 diatas memperlihatkan seluruh variabel yang digunakan dalam pengukuran instrument dapat dipercaya serta dapat dipergunakan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan seluruh instrument memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Penelitian kali ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial berupa Regresi Linier Berganda; Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas); Kelayakan Model (Uji Kelayakan Model (Uji F), Koefisien Determinasi (R²)); dan Uji Hipotesis (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ialah penjelasan dan uraian profil responden yang ikut menjadi partisipan dalam kegiatan pengisian kuesioner pada penelitian ini. Pengelompokan karakteristik responden ini dibagi dalam 4 kategori yaitu pendidikan terakhir, jenis kelamin, masa kerja, dan usia.

Tabel 5.
Karakteristik Responden

No	Ketegori	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Perempuan	55	61,8
2	Laki-laki	34	38,2
Jumlah		89	100
Usia			
3	21-30	36	40,4
4	31-40	29	32,6
5	41-50	18	20,2
6	51-60	6	6,8
Jumlah		89	100
Pendidikan Terakhir			
7	SMA/SMK	55	61,8
8	Diploma	26	29,2
9	S1	8	9
10	S2	0	0
Jumlah		89	100
Masa Kerja			
11	1-5 tahun	45	50,6
12	6-10 tahun	44	49,4
Jumlah		89	100

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 5, maka dapat disimpulkan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi adalah perempuan, berdasarkan usia didominasi oleh rentan usia 21-30 tahun, berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat SMA, dan terakhir berdasarkan masa kerja didominasi oleh 1-5 tahun.

Pernyataan-pernyataan yang diberikan pada kuesioner berasal dari variabel operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pengumpulan data melalui kuesioner ini memerlukan deskripsi untuk memberikan kejelasan atau interpretasi

terhadap masing masing jawaban yang diberikan. kriteria interpretasi deskripsi variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 6.
Kriteria Interpretasi Deskripsi Variabel Penelitian

Rentan Skor	Interpretasi	
	Kompensasi, Lingkungan Kerja	Motivasi, Kepuasan Kerja
1,00 - 1,80	Sangat Buruk	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Buruk	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup Buruk	Cukup Tinggi
3,41 - 4,20	Baik	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS		
Kondisi lingkungan kerja								
1	Fasilitas kerja yang diberikan baik	0	1	9	36	43	4,36	Sangat Tinggi
Kompensasi yang memadai								
2	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	3	8	13	42	23	3,83	Sangat Tinggi
Supervisor yang baik								
3	Supervisor selalu memberikan bimbingan ketika saya mengalami kesusahan	0	0	0	41	42	4,40	Sangat Tinggi
Adanya jaminan pekerjaan								
4	Jaminan pekerjaan yang diberikan jelas	3	16	12	31	27	3,71	Tinggi
Status dan tanggung jawab								
5	Jabatan saya dalam perusahaan jelas	3	3	12	31	40	4,15	Tinggi
6	Tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya	3	7	15	40	24	3,84	Tinggi
Peraturan yang fleksibel								
7	Peraturan yang berlaku bersifat melindungi	0	2	8	35	44	4,36	Sangat Tinggi
Rata-rata skor							4,10	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah sebesar 4,40 pada pernyataan “Supervisor selalu memberikan

bimbingan ketika saya mengalami kesusahan” dan termasuk dalam kategori interpretasi sangat tinggi. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,71 dengan kategori interpretasi baik pada pernyataan “Jaminan pekerjaan yang diberikan jelas”. Jumlah rata-rata skor seluruh variabel motivasi memiliki nilai sejumlah 4,10 dan hal tersebut masuk dalam kategori interpretasi tinggi.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS		
Gaji								
1	Gaji yang diberikan sudah adil	0	1	10	42	36	4,27	Sangat Baik
Insentif								
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	4	14	43	28	4,07	Baik
Tunjangan								
3	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan saya	0	1	5	47	36	4,32	Sangat Baik
Fasilitas								
4	Fasilitas yang disediakan lengkap	1	7	8	37	36	4,12	Baik
Rata-rata skor							4,20	Baik

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 4,32 pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan sesuai harapan saya” dan termasuk dalam kategori interpretasi sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata skor terendah dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 4,07 dengan kategori interpretasi baik pada pernyataan “Insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Jumlah rata-rata skor untuk seluruh variabel kompensasi memiliki nilai sejumlah 4,20 dan termasuk dalam kategori interpretasi baik, artinya yaitu secara keseluruhan kompensasi yang diberikan pada PT Bali Busana Kreasi dapat dikatakan baik.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS		
Perlengkapan Kerja								
1	Perlengkapan kerja yang ada sudah memadai	0	1	13	47	28	4,15	Baik

Bersambung...

Lanjutan Tabel 9...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi		
		STS	TS	N	S	SS				
Pelayanan Perusahaan										
2	Pelayanan perusahaan yang diberikan baik			0	3	19	36	31	4,07	Baik
Kondisi Kerja										
3	Kondisi sekitar (ruangan, suhu, penerangan, dan lainnya) baik			0	1	7	47	34	4,28	Sangat Baik
Hubungan Personal										
4	Terdapat keharmonisan hubungan antar rekan kerja			1	6	9	42	31	4,08	Baik
Rata-rata skor								4,14	Baik	

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata skor tertinggi adalah sebesar 4,28 pada pernyataan “Kondisi sekitar (ruangan, suhu, penerangan, dan lainnya) baik” dan termasuk dalam kategori interpretasi sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata skor terendah dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 4,07 dengan kategori interpretasi sangat baik pada pernyataan “Pelayanan perusahaan yang diberikan baik”. Rata-rata skor untuk seluruh variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 4,14 dan termasuk dalam kategori interpretasi baik, artinya yaitu secara keseluruhan lingkungan kerja karyawan pada PT Bali Busana Kreasi dapat dikatakan baik.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS		
Pekerjaan itu sendiri								
1	Saya bekerja sesuai dengan keahlian	0	1	2	35	51	4,53	Sangat Tinggi
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan	0	0	3	52	34	4,35	Sangat Tinggi
Rekan kerja								
3	Hubungan saya dengan rekan kerja harmonis	1	1	12	50	25	4,09	Tinggi
Pengawasan								
4	Pengawasan yang dilakukan yang memuaskan	0	0	2	49	38	4,40	Sangat Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 10...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS		
Gaji								
5	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	1	0	2	50	36	4,35	Sangat Tinggi
Rata-rata skor							4,34	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 4,53 pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan keahlian” dan termasuk dalam kategori interpretasi sangat tinggi. Pernyataan dengan nilai rata-rata skor terendah adalah sebesar 4,09 dengan kategori interpretasi puas pada pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja harmonis”. Rata-rata skor untuk seluruh variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 4,34 dan termasuk dalam kategori interpretasi sangat puas, artinya yaitu secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Busana Kreasi dapat dikatakan sangat tinggi.

Tabel 11.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.771	1.086		8.994	.000
	Motivasi	.091	.039	.199	2.320	.023
	Kompensasi	.311	.111	.367	2.797	.006
	Lingkungan Kerja	.249	.104	.299	2.401	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Qomariah, 2018). Bentuk umum rumus perhitungan model ini adalah sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

X₁ : MotivasiX₂ : Kompensasi

- X₃ : Lingkungan Kerja
 Y : Kepuasan Kerja
 B₁...B₃ : Koefisien Regresi
 B₀ : Konstanta
 e : Variabel Pengganggu

Penggunaan analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan serta menginterpretasikan hubungan linier dari variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = 9,771 + 0,091X_1 + 0,311X_2 + 0,249X_3 + \dots$$

Sehingga memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel motivasi (X₁) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,091 berarti terdapat hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja atau dapat juga diartikan bahwa apabila terdapat peningkatan sebesar 1 pada variabel motivasi, maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,091. Nilai koefisien variabel kompensasi (X₂) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,311 berarti terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja atau dapat juga diartikan bahwa apabila terdapat peningkatan sebesar 1 pada variabel kompensasi, maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,311. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,249 yang memiliki arti bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja atau dapat juga diartikan bahwa apabila terdapat peningkatan sebesar 1 pada variabel lingkungan kerja, maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,249. Nilai konstanta adalah 9,771 memiliki arti bahwa apabila motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai konstan pada angka nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan akan bernilai 9,771.

Uji asumsi klasik memiliki fungsi sebagai penilai persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi didalam teknik regresi linier berganda dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang valid. Uji asumsi klasik memiliki beberapa jenis di dalamnya, namun dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Tabel 12.

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.34678466
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	-.060
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2023

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Jika tidak normal, maka prediksi yang dilakukan dengan model tersebut akan tidak baik, atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang (bias) (Utama, 2016). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data berdistribusi normal jika sig (*2tailed*) lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5$ persen). Hasil pengujian Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini memiliki arti bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $\geq 0,05$ (5%).

Tabel 13.
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a	
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.720	.473
	Motivasi	.869	.387
	Kompensasi	1.184	.240
	Lingkungan Kerja	-1.429	.157

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Pada uji glejser, jika nilai *sig t* uji glejser lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam residual data (Tjie Hing dkk, 2020). Pengujian yang ditunjukkan oleh Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel bebas memiliki nilai $> 0,05$ (5%). Variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,378, variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,240, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,157, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 14.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
	Model	Collinearity Statistics	

		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Motivasi	.642	1.559
	Kompensasi	.275	3.632
	Lingkungan Kerja	.306	3.267

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2023

Multikolonieritas adalah salah satu pelanggaran asumsi model regresi linear klasik, bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen (Jufri et al., 2019). Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel bebas atau bebas dari gejala multikolinear. Jika mengandung gejala multikolinearitas dan dipaksa untuk digunakan, hal ini dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Jika nilai *tolerance* > 10% dan/atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan begitu juga sebaliknya.

Pengujian yang dilakukan Tabel 14 dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,642, variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,275, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,306. Selain memiliki nilai *tolerance* > 0,10, uji ini juga menunjukkan nilai VIF yang dihasilkan < 10. Variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,559, variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 3,632, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 3,267. Dikarenakan hasil uji ini menghasilkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolerasi ganda (multikolinearitas) antara variabel bebas dan asumsi multikolinearitas tidak terpenuhi.

Tabel 15.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

		ANOVA ^a				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	236.361	3	78.787	41.956	.000 ^b
	<i>Residual</i>	159.617	85	1.878		
	<i>Total</i>	395.978	88			

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

b. *Predictors*: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data Diolah, 2023

Uji F adalah pengujian bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*) (Qomariah, 2018). Untuk memenuhi uji ketepatan model adalah jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 5 % (*P Value* F, 0,05), yang berarti variabel

independen motivasi (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel dependen kepuasan karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, jika nilai signifikansi F lebih besar dari tingkat signifikansi 5 % ($P \text{ Value } F > 0,05$), berarti variabel independen motivasi (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara serempak atau Bersama-sama terhadap variabel dependen kepuasan karyawan (Y). Berdasarkan uji kelayakan model yang telah dilakukan pada Tabel 15 memperlihatkan bahwa hasil yang ditemukan yaitu nilai $sig. < 5\%$, dan diartikan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas (*independent*) secara simultan/serempak dengan variabel terikat (*dependent*).

Tabel 16.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.583	1.370

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel (Fathurrahman, 2022). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$), Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Nadira Siregar, 2022). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat (Nopianti et al., 2022). Berdasarkan perhitungan pada Tabel 16, mendapatkan nilai *adjusted R square* adalah sejumlah 0,583 yang memiliki arti bahwa 58,3 % tingkat kepuasan kerja dipengaruhi motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dan 41,7 % sisanya dipengaruhi faktor lain selain faktor dalam model penelitian.

Tabel 17.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.771	1.086		8.994	.000
	Motivasi	.091	.039	.199	2.320	.023
	Kompensasi	.311	.111	.367	2.797	.006
	Lingkungan Kerja	.249	.104	.299	2.401	.019

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2023

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (*t-test*) yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*) (Qomariah, 2018). Pada penelitian ini uji t dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara parsial. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut a) Jika signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat; b) Jika signifikansi $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari Tabel 17 dilihat nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,091 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,023 yang memiliki nilai lebih kecil daripada 5% menunjukkan bahwa H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Motivasi memberikan banyak dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih giat dan serius. Sehingga menghasilkan dampak yang positif terhadap perusahaan. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi ketika melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi. Tingkat motivasi karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi dapat dikatakan baik, yang didukung oleh jawaban responden terhadap variabel motivasi yang menunjukkan kategori baik. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wibowo (2017), Ardianti et al. (2018), Carvalho et al. (2020), Rosalia et al. (2020), Seta (2020), Ginting & Siagian (2021), Basalamah & As'ad (2021), Ningrum et al. (2022), dan Muthia dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,311 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,006 yang memiliki nilai lebih kecil daripada 5% menunjukkan bahwa H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak akan menumbuhkan semangat kerja seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai dengan harapan serta usaha yang telah dilakukan akan menimbulkan rasa puas pegawai terhadap perusahaan tersebut. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bali Busana Kreasi ketika melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi. besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bali Busana Kreasi dapat dikatakan baik yang didukung oleh jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan kategori baik. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Pepra-mensah et al. (2017), Paulina (2017), Qomariah (2018), Jufri et al. (2019), Daniati & Mujiati (2018), Mursid et al. (2019), Mulyah S.W. et al. (2020), Murtiningsih (2020), Permana et al. (2021), dan

Sukriyani (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,249 dengan arah positif dan nilai signifikansi 0,019 yang memiliki nilai lebih kecil daripada 5% menunjukkan bahwa H_3 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersahabat dapat memberikan kesan yang positif terdapat semangat kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan juga memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja ini juga akan menumbuhkan rasa puas karyawan ketika bekerja. Sehingga, dengan lingkungan kerja yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi ketika melakukan pekerjaannya, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bali Busana Kreasi. Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan pada PT. Bali Busana Kreasi dapat dikatakan baik, yang didukung oleh jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukkan kategori baik. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kafui Agbozo (2017), Bhanu & Babu (2018), Ardianti et al. (2018), Qomariah (2018), Paulina (2017), Mursid dkk (2019), Rangkuti (2020), Seta, (2020), Haerofiatna et al. (2021), Dewi et al. (2021), dan (Ningrum et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini bahwa jika motivasi semakin tinggi, kompensasi yang diberikan semakin baik, dan lingkungan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi dan hasil ini secara konsisten memperkuat teori sebelumnya yaitu teori dua faktor oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sesuatu yang memotivasi, kompensasi yang memadai serta lingkungan kerja yang bersahabat. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini dimana diharapkan kepada PT. Bali Busana Kreasi dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan seperti memperhatikan kepuasan kerja melalui motivasi, kompensasi yang memadai hasil kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang bersahabat bagi karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pertama ruang lingkup dalam penelitian ini hanya mencakup kepuasan kerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi sehingga tidak terdapat penjelasan serta menggambarkan kepuasan kerja karyawan PT. Bali Busana Kreasi secara umum di Indonesia. Kedua, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan masih terdapat banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan seperti kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan lain-lain. Ketiga, penelitian ini dilaksanakan dalam rentan waktu tertentu, sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat, sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan kembali dimasa mendatang. Terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu pertama bagi perusahaan, agar mengoptimalkan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan dan memperjelas jaminan yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja, memberikan insentif tambahan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan agar karyawan lebih semangat bekerja, dan perusahaan meningkatkan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Kedua, bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber kajian pustaka untuk mendukung penelitian yang ada.

REFERENSI

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bhanu, M. V. V., & Babu, P. C. S. (2018). Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 255347.
- Dewi, N. N., Rodli, Ach. F., & Nurhidayati, F. (2021). Effect of Work Engagement, Work Environment and Work Spirit on Teacher Satisfaction. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1(3), 226–240. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v1i3.97>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Haerofiatna, Erlangga, H., Nurjaya, Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D.

- A., Waskita, N. I. D., Rozi, A., Yuangga, K. D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Article in Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109–117. <https://www.researchgate.net/publication/350966691>
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah, . (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.949>
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Meggy Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Lia, Ed.). CV. R.A.De.Rozarie. www.derozarie.co.id
- Mulyah S.W., S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT KENDARI EKSPRES*. 6(1), 61–72.
- Mursid, A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanian Kabupaten Bantaeng. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 73–80. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i3.236>
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Muthia, R., Amang, B., Zakaria, J., Indonesia, U. M., Urip, J., No, S. K., Panakkukang, K., Makassar, K., & Selatan, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pentel Siporio di Makassar. *Journal on Education*, 05(03), 9077–9093.
- Nadira Siregar, F. (2022). Determinasi Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 3(01), 101–113. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i01.281>
- Ningrum, H. P., Rialmi, Z., & Nurmatias. (2022). The Effect of Work Motivation, Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of State Polytechnic Employees Creative Media. *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(1), 2775–4936. <https://ijbtob.org>
- Nopianti, P. F., Purwadhi, & Sukajie, B. (2022). *PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Paulina.,Lebang, G. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3(3), 137–150.
- Pepra-mensah, B. J., Ntimadjei, L., & Agyei, A. (2017). Effect of Compensation on Basic

- School Teachers' Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Global Journal of Management and Business Research:G Interdisciplinary*, 17(3), 50–59.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Qomariah, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 3, Issue 2).
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi. <https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Rangkuti, D. A. (2020). *Effect of Communication, Motivation, Work Environment on Job Satisfaction of Employees in PT. Capella Patria Utama Medan*. 7(December), 424–429.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Santoso, A., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p06>
- Seta, A. B. (2020). The Effect of Motivation and Work Environment on Job Satisfaction with an Impact on Employee Performance at PT. Bina Agramulya in Jakarta. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 281–291. <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.218>
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*.
- Sukriyani. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.
- Tjie Hing, G., Rahman Alamsyah, A., & Pradiani, T. (n.d.). *Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Harga Pasar Saham Pada Perusahaan Tambang Batubara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. www.worldcoal.org,
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. C.V Sastra Utama.
- Wibowo, H. A. (2017). The Effects Of Compensation, Non-Physical Working Environment, And Work Motivation Towards Employees' Job Satisfaction In Sanan Tempeh Chips Industrial Center. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 89–98.