

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
TOKO DAZZLE CABANG YOGYAKARTA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister**



Oleh:

RURI SEPTIYANI

180332006

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA TOKO
DAZZLE CABANG YOGYAKARTA

Oleh:

RURI SEPTIYANI

180332006

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 18 Agustus 2022
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Komisi Pembimbing,


Dr. Yulianto Pudjiwinarno, MM., M.Si
Ketua




Dr. Koesharijadi, SE., M.Si
Anggota

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS:

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA TOKO
DAZZLE CABANG YOGYAKARTA

Nama Mahasiswa : Ruri Septiyani

NIM : 180332006

Program Studi : Magister Manajemen

Minat : Manajemen SDM

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Yulianto Pudjiwinarno, MM., M.Si



Anggota : Dr. Koesharjadi SE., M.Si



TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Farika Chandrasari, SP., MM

.....

Dosen Penguji 2 : Ir. Anak Agung Alit Merthayasa, MS., Ph.D.....



Tanggal Ujian :

SK Penguji :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan estetika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Yogyakarta, Juli 2022



Ruri Septiyani

180332006

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ruri Septiyani

Tempat/Tanggal Lahir : Sleman, 22 September 1991

Orang Tua : Suroyo dan Sugiyati

Pendidikan :

1998 - 2004 : SDN Nolobangsan

2004 - 2007 : SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta

2007 - 2010 : SMKN 5 Yogyakarta

2011 - 2014 : D3-Perhotelan Jurusan Bartender (STIPRAM)

2014 - 2016 : Institut Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta (S1 Perhotelan)

Pengalaman Kerja :

1. Bekerja di Studio One, Yogyakarta Juni 2010 - Juni 2011
2. Orientasi Kerja di Pulau *Spring Resorts*, Malaysia 22 Oktober 2012 - 22 April 2013
3. Orientasi Kerja di Jambuluwuk, Yogyakarta 15 Mei 2013 - 14 Agustus 2013
4. *Customer Service Officer* Dan Kasir di *Electronic Solution*, Juli 2016 - 07 Januari 2016
5. Kasir di Matahari Dept. Store Yogyakarta, Mei 2018 - Juli 2018
6. SPV di Stroberi Aksesoris Yogyakarta, Oktober 2018 - April 2021
7. Pelatih di Curves Terban Yogyakarta, September 2021- sampai sekarang

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT., berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Koesharijadi SE.,M.Si., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Yulianto Pudjiwinarno, MM., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Koesharijadi SE.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis mulai awal sampai dengan terselesaikannya penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr. Yulianto Pudjiwinarno, MM., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta, yang telah banyak memberikan ilmu, saran dan masukan bagi pengembangan pengetahuan penulis.
5. Pimpinan Toko Dazzle cabang Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dan support dalam penelitian dan menyusun tesis ini.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan ketiga yang selalu berbagi kegembiraan, motivasi serta kerjasama hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang penulis miliki, untuk itu penulis dengan sangat terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun bagi kemajuan diri penulis dimasa yang akan datang.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Yogyakarta, Juli 2022

Penulis,

Ruri Septiyani

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA TOKO
DAZZLE CABANG YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko dazzle cabang yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 orang responden pada karyawan toko dazzle cabang yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, work motivation and compensation on employee job satisfaction at the Yogyakarta branch of Dazzle shop either partially or simultaneously. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The data were obtained by distributing questionnaires to 70 respondents at the Dazzle store employees in the Yogyakarta branch. The sampling technique used is proportional random sampling, while the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The analytical tool used is SPSS 25. Based on hypothesis testing using t test, it is concluded that the work environment has a significant effect on employee job satisfaction, work motivation has a significant effect on employee job satisfaction, compensation has a significant effect on employee job satisfaction. Based on the F test, it is concluded that the work environment, work motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction.

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

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT., berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tulisan tesis yang berjudul :

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia.

Di dalam tulisan ini, disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi:

1. Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang dilakukan.
2. Teori mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi.
3. Kerangka penelitian beserta hipotesis yang dijadikan dasar dalam penelitian.
4. Teknik pengumpulan data dan penentuan sampel meliputi jenis data, sumber data dan metode pengumpulan data. Sedangkan teknik analisa data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta menggunakan analisis regresi linear berganda.
5. Kesimpulan dan saran.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang penulis miliki, untuk itu penulis dengan sangat terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun bagi

kemajuan diri penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Yogyakarta, Juli 2022

Penulis,

Ruri Septiyani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRAC.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Penelitian	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kepuasan Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	10

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.2.4 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	12
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.3 Lingkungan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	14
2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	16
2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.5 Aspek Lingkungan Kerja.....	19
2.4 Motivasi Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja	21
2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi	23
2.5 Kompensasi	23
2.5.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.5.2 Tujuan Kompensasi.....	24
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.5.4 Jenis-Jenis Kompensasi.....	26
2.6 Penelitian Terdahulu	28
BAB III KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESA PENELITIAN.....	34
3.1 Kerangka Pemikiran	34
3.2 Hipotesis Penelitian.....	35
3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	35
3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	36
3.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	

Karyawan	37
3.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	38
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	41
4.1 Jenis Penelitian	41
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41
4.3 Tehnik Pengumpulan Data	41
4.3.1 Jenis Data	41
4.3.2 Sumber Data	42
4.4 Populasi dan Sampel	43
4.4.1 Populasi	43
4.4.2 Sampel	43
4.5 Definisi Operasional Variabel	43
4.6 Tehnik Analisis Data.....	45
4.6.1 Uji Instrumen	45
4.6.1.1 Uji Validitas.....	46
4.6.1.2 Uji Reliabilitas	46
4.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6.2.1 Uji Normalitas	48
4.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	48
4.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	49
4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.7 Uji Hipotesis	50
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	50
4.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	51
4.7.3 Koefisien Determinasi.....	51
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	53

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	53
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
5.2 Data Penelitian	54
5.3 Data Hasil Kuisioner	54
5.4 Uji Instrumen	55
5.4.1 Uji Validitas.....	55
5.4.2 Uji Reliabilitas	56
5.5 Analisa Statistik Deskriptif	56
5.6 Pengujian Asumsi.....	58
5.6.1 Uji Normalitas	58
5.6.2 Uji Multikolinearitas.....	59
5.6.3 Uji Heteroskedastisitas	60
5.7 Pengujian Hipotesis.....	61
5.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	61
5.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	62
5.7.3 Koefisien Determinasi.....	63
5.8 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	63
5.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
5.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	64
5.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	65
5.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	66
5.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	67

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Karyawan Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.....	6
Tabel 2.1	Beberapa Penelitian Yang Mengangkat Masalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	29
Tabel 4.1	Operasional Variabel.....	44
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.3	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 5.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 5.5	Hasil Statistik Deskriptif.....	57
Tabel 5.6	Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 5.7	Hasil Uji Multikolinearitas (<i>Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF</i>).....	60
Tabel 5.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Menggunakan Uji Gejser ..	61
Tabel 5.9	Hasil Uji t.....	61
Tabel 5.10	Hasil Uji F.....	62
Tabel 5.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 5.12	Hasil Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 5.1	Grafik Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 5.2	Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Data Kuisisioner.....	75
Lampiran 2	Data Rekap Hasil Kuisisioner.....	79
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	82
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	83
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	84
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	85
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	86
Lampiran 8	Hasil Statistik Deskriptif	87
Lampiran 9	Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	88
Lampiran 10	Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram dan Grafik Normal P-P Plot	89
Lampiran 11	Hasil Uji Multikolinearitas	90
Lampiran 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Uji Glejser	91
Lampiran 13	Hasil Output Regresi Linear Berganda	92
Lampiran 14	Tabel Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dari sebuah manajemen yang memiliki fungsi untuk memelihara sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong dalam menentukan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai kesuksesan dan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan baik itu swasta ataupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sumber daya manusia adalah aset yang penting untuk menjalankan suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan karyawannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu diperhatikan sistem pemeliharannya

akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan. Sistem pemeliharaan yang tidak sesuai seperti kurangnya perhatian pada karyawan, rendahnya gaji dan lingkungan kerja yang tidak menunjang dapat mengakibatkan pada rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja, bahkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Adanya ketidakpuasan para karyawan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai, mengetahui keinginan apa yang membuat karyawan puas, dan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh (Apriani, 2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja ikut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2006), lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Sedangkan menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan

sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai disaat berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya biasa membina kepuasan kerja mereka secara terus-menerus.

Dari hasil pengamatan, lingkungan kerja di toko Dazzle dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Hubungan antar karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan keinginan dan keinginan (fisik dan mental). Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar motivasi seorang karyawan. Menurut Wibowo (2015), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut

Handoko (2001) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan, motivasi kerja di toko Dazzle baik untuk karyawan full time maupun part time selalu diberikan pelatihan terkait motivasi kerja. Toko Dazzle memberikan *reward* bagi karyawannya berupa kupon-kupon *reward* kepada karyawan teladan atau rajin apabila penjualan setiap bulannya tercapai.

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012).

Sebagai perusahaan besar Dazzle memiliki banyak karyawan. Masing-masing mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan di pergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Adapun kompensasi yang diberikan toko Dazzle kepada karyawannya berupa gaji pokok, insentif, tunjangan jabatan, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta uang santunan jika ada yang berduka.

Dazzle merupakan perusahaan yang bergerak di bidang aksesoris handphone, dan produk aksesoris itu banyak macamnya seperti charger, softcase, baterai, speaker, earphone, screen case, dengan berbagai macam variasi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Semarang. Dazzle sudah berjalan

kurang lebih 19 tahun, dan kini Dazzle menjelma menjadi salah satu *jujukan* utama ketika orang butuh aksesoris *handphone*. Toko yang nyaman, produk yang komplit, dan harga yang terjangkau menjadi paket lengkap alasan orang datang ke Dazzle. Di Dazzle kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama, mengingat kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Toko Dazzel Cabang Yogyakarta

No.	Nama Toko	Alamat	Jumlah Karyawan
1	Toko Dazzle	Jl. Gejayan	92
2	Toko Dazzle	Jl. Kaliurang	81
3	Toko Dazzle	Jl. Affandi	14
TOTAL			187

Sumber: Data diolah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.2 Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta**”. Penelitian ini untuk mengetahui atau mengurai permasalahan tentang pengaruh variabel tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko Dazzle cabang Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko Dazzle cabang Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko Dazzle cabang Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada toko Dazzle cabang Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penulis menyimpulkan tujuan dalam penelitian ini adalah:

Tujuan Umum:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.

Tujuan Khusus:

1. Untuk memenuhi tugas akhir Tesis dan mendapatkan gelar Magister Manajemen

2. Untuk membandingkan perbedaan teori dan di lapangan

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada perusahaan khususnya pada toko Dazzle cabang Yogyakarta untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khususnya pada lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang diberikan agar kinerja karyawan meningkat serta untuk menambah koleksi karya ilmiah dan agar semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan hubungan lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat memberikan dorongan untuk menimbulkan minat bagi peneliti lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kepuasan kerja karyawan khususnya untuk manajemen sumber daya manusia menjadi bertambah luas.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh karyawan/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian bala jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan,

peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Tunjungsari (2005) terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima

manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen Genetik (*Dispositional /genetic components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

2.2.4 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan

pekerjaanya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2015) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung Jawab.
2. Gaji/upah, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
4. Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.
5. Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ahyari (2012), lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi pekerjaan, dan hubungan karyawan di dalam organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja itu sendiri dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik antara lain terdiri dari perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2011).

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan peralatan, dan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pada karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi kerja para karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi, maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara kendaraan bermotor dan sebagainya.

7. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

atau organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, organisasi perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Dzaki (2011), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan

kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan organisasi.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama

dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakkan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad (2010), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja, dengan secara langsung dan tidak langsung. Dan didalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua kategori lagi yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja, misalnya meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberi pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

Contoh sebagai berikut:

- 1) Kebisingan
- 2) Bau tidak sedap
- 3) Kelembaban
- 4) Temperatur Suhu
- 5) Udara
- 6) Warna Ruangan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

2.3.5 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut: (Panji Anoraga, 2014)

1. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan memiliki peranan yang penting dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini dipengaruhi karena adanya hubungan antara dorongan serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan adalah landasan penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bersemangat, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

3 Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh sistem yang sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, obrolan yang bagus, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Bangun (2012), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Miftah Toha (2012) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Robbins (2002) yang mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Berbeda halnya dikatakan oleh Robbins dan Judge (2008) bahwa motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Bila dilihat dari kedua pendapat tersebut memiliki kesamaan maupun perbedaan. Dalam hal kesamaan sama-sama menekankan pada suatu tujuan, di mana Robbins dan Judge tujuan yang dimaksud adalah tujuan individu itu sendiri, sedangkan menurut Robbins tujuan

yang dimaksud adalah tujuan dari suatu organisasi.

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut Robbins (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.
2. Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja.

Menurut Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji (salary)

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

3. Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai oyek, melainkan sebagai subyek.

4. Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai

dan atasan.

5. Konsidi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2005) motivasi dibedakan atas 2 (dua) jenis yaitu:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Menurut Mujanah (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Kompensasi dapat dikatakan pula sebagai suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi.

Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Kompensasi juga bisa diberikan secara langsung terhadap karyawan, ataupun tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non-finansial.

Menurut Simamora dalam Mujanah (2019) berpendapat bahwa kompensasi meliputi pembayaran finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diberikan terhadap karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Wahjono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangan kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang vital dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

2.5.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dapat diperoleh dengan mengevaluasi jabatan dan penekannya berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal perusahaan, sedangkan keadilan eksternal lebih menitik beratkan dengan melakukan survei gaji di luar perusahaan yaitu dengan cara membandingkan dengan pekerjaan lain yang serupa di luar perusahaan (Mujanah, 2019).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Wahyuningtyas (2013) tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

3. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

4. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

5. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

6. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Mangkunegara, 2016) yaitu:

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

2.5.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mondy (2008), membagi kompensasi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Kompensasi finansial dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung itu berupa bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Gaji merupakan bentuk balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah didefinisikan sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Meliputi seluruh imbalan finansial di luar dari kompensasi finansial langsung yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Bentuk kompensasi non finansial yang kerap diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa pemberian tunjangan. Dimana tunjangan dibagi menjadi dua, yakni:

1) Tunjangan Wajib

Merupakan tunjangan yang diharuskan oleh hukum, dan umumnya mencakup 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, cuti keluarga, pengobatan, dsb.

2) Tunjangan Tidak Wajib (Tunjangan Sukarela)

Tunjangan secara sukarela yang merupakan pemberian dari perusahaan di sisi tunjangan lainnya yang telah diberikan, seperti adanya tunjangan transportasi saat harga BBM naik yang diberikan pemberi kerja, berupa mobil atau minibus untuk mengantar jemput karyawan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Komponen-

komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja termasuk sistem kerja. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang menyenangkan bagi para karyawan. Bentuk kompensasi non finansial berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pemberian pekerjaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa peneliti yang pernah dilakukan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Beberapa Penelitian Yang Mengangkat Masalah Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Qomariah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bintang 9 Tulangan Sidoarjo	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan Simultan) • Pengolah data SPSS	• Secara parsial lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Tine Yulianti dan Reza Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolah data Smart PLS 3.0	• Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Areis Prasetyawan dan DianTriyani (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang)	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen:	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolah data SPSS	• Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja		• Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah dan Yohanes Gunawan Wibowo (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen: Motivasi Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolah data SPSS	• Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Sri Rahayu, Siti Nurmayanti dan Sri Tatminingsih (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima	Dependen: Kepuasan Kerja Pegawai Independen: Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolah data SPSS	• Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai • Secara parsial motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai • Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
6	Musarofah (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen:	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial) • Pengolah data SPSS	• Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja		• Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Mhd. Andi dan Rasyid Hasrudy Tanjung (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan	Dependen: Kepuasan Kerja Guru Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan) • Pengolahan data SPSS	• Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru • Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru • Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru
8	Fakhruddin Kurnia M. dkk (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tiga Raksa Satria Tbk Makassar	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan) • Pengolahan data SPSS	• Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9	Wisudani Rahmaningtyas, Putri	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di	Dependen: Kepuasan Kerja	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan)	• Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Restyananda Widagdo (2020)	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten	Independen: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik	• Pengolahan data SPSS	• Secara parsial lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Siti Nur Afiah, Abd.Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan) • Pengolahan data SPSS	• Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
11	Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Kuyun Lindasari (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta	Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Independen:	• Metode kuantitatif • Analisis regresi berganda (parsial dan simultan) • Pengolahan data SPSS	• Secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja		• Secara simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data Diolah

BAB III

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran

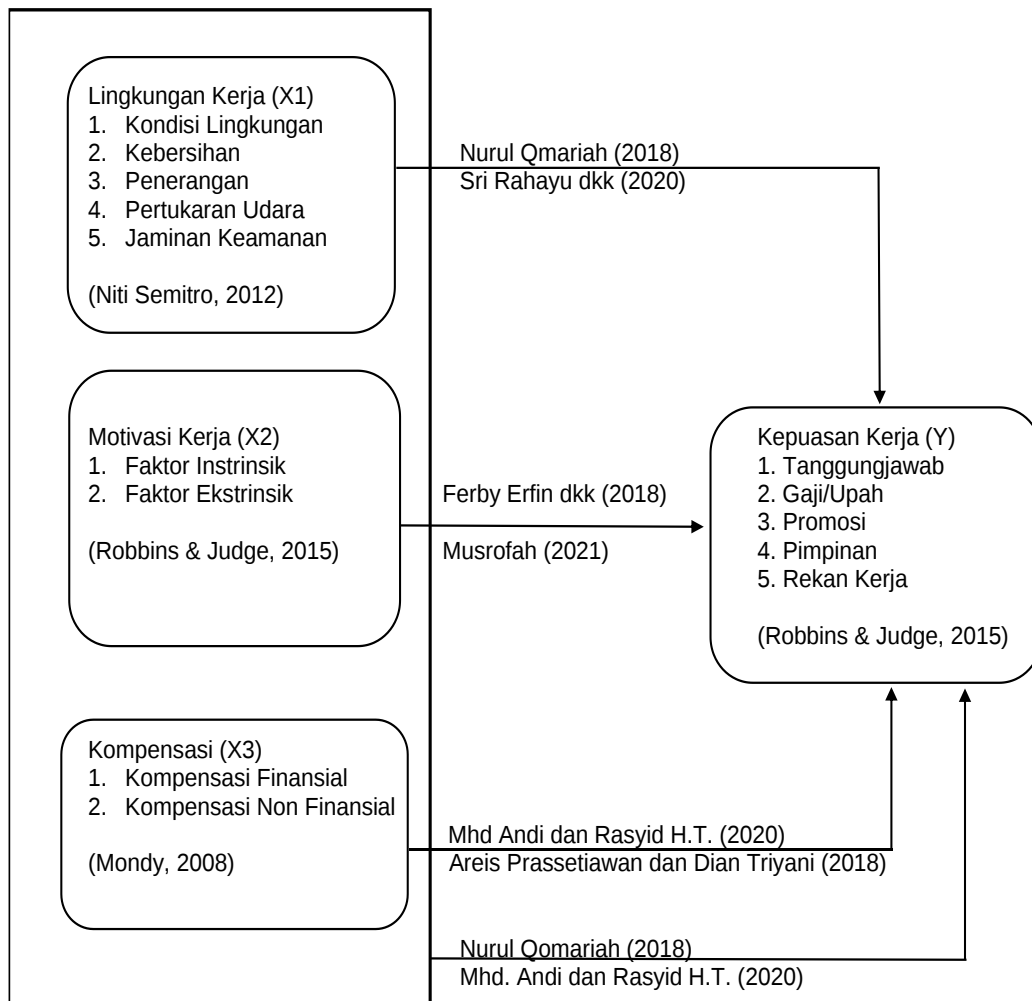
Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2017), kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.

Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran variabel satu dengan lainnya bisa terkoneksi secara detail dan sistematis. Hal tersebut dilakukan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami karena nantinya dalam laporan penelitian penyampaian bisa runtut. Kerangka penelitian juga dimaksudkan untuk meringkas materi supaya menjadi lebih padat dan terfokus pada tujuan penelitian.

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini mempunyai satu variabel dependen (terikat) dan tiga variabel independen (bebas). Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y), Lingkungan Kerja sebagai variabel independen pertama (X1), Motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2) dan kompensasi sebagai variabel independen ketiga (X3).

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri

karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Areis Prassetiawan dan Dian Triyani (2018); Ferby Erfin dkk (2018); Tine Yuliantini dan Reza S. (2020); Musrofah (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Nurul Qmariah (2018); Sri Rahayu dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzel Cabang Yogyakarta

3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) bahwa motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik.

Motivasi merupakan dorongan atau daya pendorong yang ada disetiap diri karyawan yang dimana dapat menciptakan keinginan atau gairah untuk bekerja

yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja dan mempunyai tujuan untuk dapat mencapai sesuatu atau kepuasan dimana karyawan bekerja didalam perusahaan atau organisasi serta dapat mengikatkan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana akan mencapai kepuasan kerja dalam bekerja dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang dimiliki oleh setiap orang yang dapat menimbulkan serta memicu semangat kerja dalam bekerja dimana motivasi adalah suatu keadaan dimana dapat menggerakkan dalam diri karyawan, yang dimana dapat terarah dan tertuju untuk mampu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Areis Prassetiawan dan Dian Triyani (2018); Ferby Erfin dkk (2018); Tine Yuliantini dan Reza S. (2020); Musrofah (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Nurul Qmariah (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada Toko Dazzel Cabang Yogyakarta

3.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Ardana, dkk (2012), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Mondy (2008), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Areis Prassetiawan dan Dian Triyani (2018); Ferby Erfin dkk (2018); Musrofah (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Nurul Qmariah (2018); Sri Rahayu dkk (2020); Mhd Andi dan Rasyid H.T. (2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung, maka karyawan akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik,

Menurut (Sopiah, 2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula.

Menurut Simamora (2004), kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Panggabean (2004), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas balas jasa yang telah melakukan tugas serta tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan kepada karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan atau organisasi karena dapat menjadi tolak ukur atau nilai kerja karyawan yaitu adalah rekan kerja

serta keluarga dan masyarakat. Menurut Marwansyah (2016) bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau penghargaan yang dalam materiil maupun non materiil yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang harus secara adil dan layak kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas dapat dicapainya dari tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang diberikan secara benar dan teratur, maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Kompensasi yang sesuai dan teratur dapat menarik karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka akan semakin meningkat kepuasan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Afifah dkk (2017); Nurul Qomariah (2018); Mhd. Andi dan Rasyid H.T. (2020); Jajuk Herawati dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H4 : Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Berpengaruh

Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzel

Cabang Yogyakarta

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Toko Dazzel Cabang Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan dari April 2022 sampai Juni 2022.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

4.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012)

Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* ($\checkmark$) pada kolom jawaban yang disediakan.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

4.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok, maupun hasil observasi dari suatu obyek. Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4.4 Populasi dan Sampel

4.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Toko Dazzel Cabang Yogyakarta yang berjumlah 187 orang.

4.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*. Salah satu jenis teknik *Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 70 responden.

4.5 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Adapun variabel bebas (independen) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

c. Kompensasi (X3)

Menurut Mujanah (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

2. Variabel Dependen (Y)

Adapun variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Tabel 4.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran Udara 5. Keamanan tempat kerja	Likert

		hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut. (Sutrisno, 2009)		
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi. (Bangun, 2012)	1. Hubungan Kerja 2. Pengawasan 3. Prestasi Kerja 4. Tanggung jawab	Likert
3	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2013)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus	Likert
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Martoyo, 2007)	1. Tanggung jawab 2. Gaji/Upah 3. Kesempatan Promosi 4. Pimpinan 5. Rekan Kerja	Likert

Sumber: Data Diolah

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Uji Instrumen

Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan dan kendala. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuisioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Correlation*, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh

mana suatu instrumen penelitian relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam ilmu statistik *Cronbach Alpha* adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

n = Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyaknya Soal

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Dengan metode *Cronbach Alpha*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2010).

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji

normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

4.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Residual terdistribusi normal

Ha : Residual tidak terdistribusi normal

Pengambilan keputusan dilakukan jika:

- a. Nilai probabilitas (*sig*) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti residual tidak terdistribusi normal.
- b. Nilai probabilitas (*sig*) > 0,05; maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti residual terdistribusi normal.

4.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance*

inflation factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10

4.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Apabila varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Menurut Ghazali (2018), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada masalah heteroskedastisitas

Ha : Ada masalah heteroskedastisitas

Pengambilan keputusan dilakukan jika:

- a. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Adapun bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi (*slope*) masing-masing variabel independen

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kompensasi

ε = Standar Error

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018).

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel - variabel bebas (*independen*) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (*dependen*)
2. $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel - variabel bebas (*independen*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependen*)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas (*sig*) $> 0,05$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas (*sig*) $< 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.7.2 Uji Simultan (uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel-variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen)
2. $H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai probabilitas (*sig*) $> 0,05$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai probabilitas (*sig*) $< 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) ini

berkisar antara nol sampai dengan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner di dapat data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil disajikan di tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	40	57%
2	Wanita	30	43%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diidentifikasi bahwa dari total 70 responden dalam penelitian ini, jumlah responden pria adalah 40 responden atau 57%, sedangkan jumlah responden wanita adalah 30 responden atau 43%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner di dapat data karakteristik responden berdasarkan usia. Hasil disajikan di tabel 5.2 berikut ini.

5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 25	45	64%
2	26 - 35	23	33%
3	36 - 45	2	3%
4	> 45	0	0%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diidentifikasi bahwa komposisi usia responden dalam penelitian ini yaitu usia responden terendah < 25 tahun dan tertinggi > 45 tahun. Responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 45 orang (64%), yang berusia 26 - 35 tahun berjumlah 23 orang (33%), yang berusia 36 - 45 tahun berjumlah 2 orang (3%), yang berusia > 45 tahun berjumlah 0 orang (0%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia kurang dari 25 tahun.

5.2 Data Penelitian

Data sampel yang digunakan dalam penelitian untuk analisa regresi linear berganda sebanyak 70 orang. Daftar pernyataan yang disajikan berjumlah 20 pernyataan terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel independen dan 5 pernyataan untuk variabel dependen. Data kuisioner dapat dilihat di lampiran 1.

5.3 Data Hasil Kuisioner

Data kuisioner berisi tentang identitas responden dan daftar pertanyaan. Adapun hasil dari rekapitan kuisioner disajikan pada lampiran 2.

5.4 Uji Instrumen

Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Agar data yang diukur bisa dikatakan valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson. Adapun hasil perhitungan uji validitas disajikan pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas

No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan	No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,767	0,235	Valid	11	0,663	0,235	Valid
2	0,726	0,235	Valid	12	0,613	0,235	Valid
3	0,725	0,235	Valid	13	0,765	0,235	Valid
4	0,81	0,235	Valid	14	0,622	0,235	Valid
5	0,476	0,235	Valid	15	0,732	0,235	Valid
6	0,662	0,235	Valid	16	0,682	0,235	Valid
7	0,779	0,235	Valid	17	0,656	0,235	Valid
8	0,779	0,235	Valid	18	0,687	0,235	Valid
9	0,459	0,235	Valid	19	0,748	0,235	Valid
10	0,539	0,235	Valid	20	0,528	0,235	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 3,4,5 dan 6)

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diperoleh hasil R hitung lebih besar dari pada R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pertanyaan kuisioner yang telah valid. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada table 5.4

Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,736	Reliabel
Motivasi Kerja	0,652	Reliabel
Kompensasi	0,709	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,673	Reliabel

Sumber: Data diolah (lampiran 7)

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

5.5 Analisa Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean),

median, maksimum, minimum, standar deviasi, kurtosis dan skewness. Hasil statistik deskriptif disajikan pada tabel 5.5

Tabel 5.5 Hasil Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Lingkungan Kerja	20	25	21,33	1,548	1,091	0,056
Motivasi Kerja	20	24	21,26	1,411	0,801	- 0,726
Kompensasi	20	25	21,50	1,539	0,724	- 0,608
Kepuasan Kerja	20	25	21,13	1,382	1,254	0,527

Sumber: Data diolah (lampiran 8)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.5 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh hasil lingkungan kerja dengan nilai terendah (minimum) sebesar 20 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25 dengan rata-rata (mean) sebesar 21,33 dan standar deviasi sebesar 1,548.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh hasil motivasi kerja dengan nilai terendah (minimum) sebesar 20 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 24 dengan rata-rata (mean) sebesar 21,26 dan standar deviasi sebesar 1,411.

3. Kompensasi

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh hasil kompensasi dengan nilai terendah (minimum) sebesar 20 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25 dengan rata-rata (mean) sebesar 21,50 dan standar deviasi sebesar 1,539.

4. Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh hasil kepuasan kerja dengan nilai terendah (minimum) sebesar 20 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25 dengan rata-rata (mean) sebesar 21,13 dan standar deviasi sebesar 1,382.

5. Skewness dan Kutosis

Skewness dan Kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja di distribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data sementara kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan output diatas untuk semua variabel menunjukkan nilai skewness dan kurtosis mendekati titik nol sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

5.6 Pengujian Asumsi

5.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data tersebut mempunyai sebaran merata, sehingga benar-benar mewakili populasi. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 5.6.

Tabel 5.6 Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

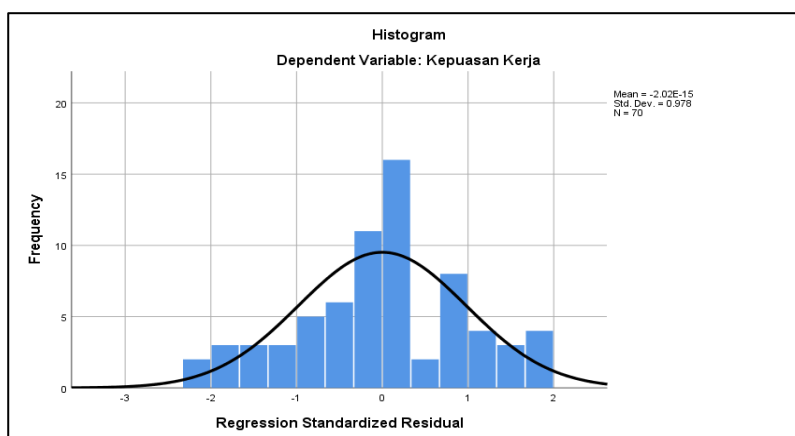
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,083

Sumber: Data diolah (Lampiran 9)

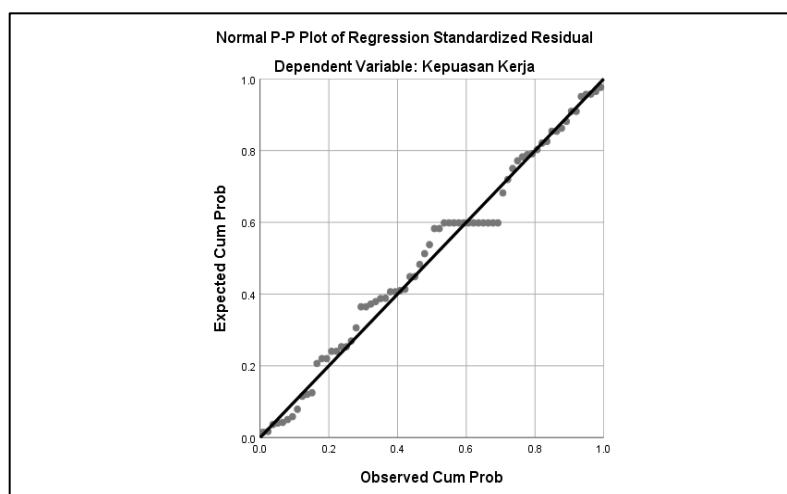
Berdasarkan table 5.6 di atas, diperoleh nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,099 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,083. Nilai probabilitas

(Asymp.Sig.) $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya residual terdistribusi normal.

Uji normalitas juga bisa dilihat dari grafik histogram dan Normal P-P Plot. Berikut ini gambar grafik histogram dan Normal P-P Plot disajikan pada gambar 5.1 dan 5.2.



Gambar 5.1: Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 5.2: Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas

5.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk

mengetahui multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Hasil perhitungan VIF dapat dilihat pada tabel 5.7.

Tabel 5.7 Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*/VIF)

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0.712	1,404
	Motivasi Kerja	0,467	2,144
	Kompensasi	0,460	2,173

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel 5.7, diperoleh hasil perhitungan nilai *Tolerance* yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen menunjukkan tidak ada yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

5.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varian yang konstan atau tidak. Uji heteroskedastisitas penting dilakukan pada model yang terbentuk. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Hasil uji Glejser disajikan pada tabel 5.8.

Tabel 5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a		t	Sig.
1	(Constant)	- 1,603	0,114
	Lingkungan Kerja	- 0,632	0,529
	Motivasi Kerja	0,598	0,552
	Kompensasi	1,733	0,088

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data diolah (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, diperoleh hasil uji Glejser menunjukkan bahwa dari ke-3 (tiga) variabel independen nilai probabilitas (Sig) $> \alpha$ (0,05), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.

5.7 Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 5.9 di berikut ini:

Tabel 5.9 Hasil Uji t

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,747	1,397	0,535	0,595
	Lingkungan Kerja	0,258	0,063	4,107	0,000
	Motivasi Kerja	0,365	0,085	4,284	0,000
	Kompensasi	0,331	0,079	4,217	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel 5.9, diperoleh hasil perhitungan lingkungan kerja dengan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dengan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dengan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan, dengan kata lain digunakan untuk memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat ditunjukkan pada tabel 5.10 di berikut ini:

Tabel 5.10 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,168	3	33,723	72,558	0,000 ^b
	Residual	30,675	66	0,465		
	Total	131,843	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data diolah (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel 5.10, diperoleh hasil perhitungan dengan nilai probabilitas $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 5.11 di berikut ini:

Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,767	0,757	0,682

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel 5.11, diperoleh hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0,767 atau 76,7% artinya variabel independen hanya dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

5.8 Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai koefisien. Nilai koefisien untuk seluruh variabel independen disajikan pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 Hasil Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	0,747	1,397	0,535	0,595
	Lingkungan Kerja	0,258	0,063	4,107	0,000
	Motivasi Kerja	0,365	0,085	4,284	0,000
	Kompensasi	0,331	0,079	4,217	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh hasil masing-masing nilai koefisien sehingga dapat disusun persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu $Y = 0,747 + 0,258 \text{ LINGKUNGAN KERJA} + 0,365 \text{ MOTIVASI KERJA} + 0,331 \text{ KOMPENSASI}$

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,258 yang berarti lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,258 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompensasi tetap. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,365 yang berarti motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,365 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kompensasi tetap. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,331 yang berarti kompensasi meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,331 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap.

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

5.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas

lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis awal diterima. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang meliputi kondisi ruangan, penerangan, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka karyawan akan merasa puas dan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari; Nurul Qomariah (2018); Fakhruddin Kurnia M. dkk (2018); Sri Rahayu, Siti Nurmayanti dan Sri Tatminingsih (2020); Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini dan Kuyun Lindasari (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis awal diterima. Ini berarti bahwa artinya, bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan seperti hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, pengawasan atau monitoring, penghargaan atas prestasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan

organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah dan Yohanes Gunawan Wibowo (2018); Tine Yulianti dan Reza Santoso (2020); Wisudani Rahmaningtyas dan Putri Restyananda Widagdo (2020); Musarofah (2021); yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis awal diterima. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Siti Nur Afiah, Abd.Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono (2017); Areis Prasettiawan dan DianTriyani (2018); Mhd. Andi dan Rasyid Hasrudy Tanjung (2020); yang

menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis awal diterima. Ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja karyawan akan berdampak positif pada rasa kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang ada pada diri setiap karyawan yang mana dapat menciptakan keinginan atau gairah untuk bekerja yang dirasakan oleh karyawan. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan tinggi pula.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan akan berdampak pada kesejahteraan karyawan itu sendiri. Dengan semakin tingginya tingkat kesejahteraan karyawan, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Siti Nur Afiah, Abd.Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono (2017); Nurul Qomariah (2018); Mhd. Andi dan Rasyid Hasrudy Tanjung (2020); Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini dan Kuyun Lindasari (2022); yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan karyawan, maka lingkungan kerja yang sudah ada ditempat kerja, seperti penerangan lampu, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan kerja untuk tetap dipertahankan.
2. Berkaitan dengan motivasi kerja perlu dipertimbangkan adanya penambahan program seperti program liburan atau tamasya, meningkatkan sarana dan prasarana, keselamatan kerja, kesehatan kerja. Selain itu untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu diadakan pelatihan karyawan yang berprestasi.

3. Penelitian ini hanya terbatas pada 3 (tiga) variabel bebas, maka nantinya diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyah, Siti Nur, Abd.Qodir Djaelani dan Achmad Agus Priyono. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). e – Jurnal Riset Manajemen.
- Ahyari, T. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ahmad, I. 2010. *Effect Of Motivational Factors On Employed Job Satisfication A Case Study Of The Punjab Pakistan. Internasional*
- Andi, Mhd. dan Rasyid Hasrudy Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3, No. 1, Maret: 60 – 74
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Apriani, V. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah dan Yohanes Gunawan Wibowo. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol. 8, No. 1, Juni: 13 – 31
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineke Cipta
- Badeni. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dzaki, H. 2011. *The Effect Of Work Motivation On Employed Job Satisfication On* PT. Chitose Internasional Tbk. *Internasional*.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- _____. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Herawati, Jajuk, Epsilandri Septyarini dan Kuyun Lindasari. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta. Al-Kharaj: Jurna Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah. Vol. 4 No. 5:1390 - 1407
- Kurnia M., Fakhruddin, Mattalatta, Abdul Syukur dan Jamaluddin Bata Ilyas. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. Jurnal Mirai Management. Vol. 3, No. 2: 134 - 152
- Mangkunegara, A. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marjuni, Sukmawati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Makasar: Sah Media
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5. Yogyakarta, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Mujanah, Siti. 2019. Manajemen Konpensasi. Srabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Musarofah. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 10, No. 8, Agustus: 1 – 18
- Nitisemito, Alex S. 2006. Manajemen Personalial Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prassetiawan, Areis dan Dian Triyani. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Enggal Jaya Semarang). Majalah Ilmiah Solusi. Vol. 16, No. 4, Oktober: 43 – 58
- Rahayu, Sri, Siti Nurmayanti dan Sri Tatminingsih. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. Inovator: Jurnal Manajemen. Vol. 9, No. 2: 67 – 74
- Rahmaningtyas, Wisudani dan Putri Restyananda Widagdo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Economic Education Analysis Journal. 9 (3): 679 - 689
- Rivai. 2014. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Robbins, Stephen P. (2002) Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2008) *Prilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson. New Jersey.
- Sardiman, A.M. 2005. *Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sofyan. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Tunjungsari. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka
- Qomariah, Nurul. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2: 21 – 32
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Indeks
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi* Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press
- Yuliantini, Tine dan Reza Santoso. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*. Vol. 16, No. 2, Juli: 29 – 44

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1

DATA KUISIONER

Kepada Yth. Bapak/ibu.....

Toko Dazzle Cabang Yogyakarta

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Mitra Indonesia Yogyakarta

Nama : Ruri Septiyani

NIM : 180332006

Program Studi : Magister Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Dazzle Cabang Yogyakarta”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya mohon berkenan menjawab dengan sejujur-jujurnya seperti yang Bapak/ibu alami dan rasakan. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ruri Septiyani

Identitas Responden

- a. Lama bekerja :tahun
- b. Usia :tahun
- c. Jenis kelamin : laki-laki / perempuan *)
- d. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1 ☐ S2

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) atau tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju skor = 1
2. TS : Tidak Setuju skor = 2
3. KS : Kurang Setuju skor = 3
4. S : Setuju skor = 4
5. SS : Sangat Setuju skor = 5

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi lingkungan kerja di tempat saya bekerja menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih giat					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
3	Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di Toko Dazzle selalu dalam keadaan bersih					
4	Menurut saya, sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, sehingga memperlancar saya dalam bekerja					
5	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin harmonis, saling menghargai, dan menghormati					
2	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu saya dalam bekerja					
3	Penghargaan prestasi dari rekan sekerja sangat baik ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
5	Penghargaan atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja					

Variabel Kompensasi (X3)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Gaji yang dibayarkan kepada saya setiap bulan diberikan secara tepat waktu					
2	Gaji yang dibayarkan kepada saya setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR dan tunjangan kesehatan					
4	Bonus yang diberikan di tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan					
3	Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik					
4	Saya merasa puas dengan atasan saya yang telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada kesulitan dalam bekerja					
5	Saya mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di tempat saya bekerja					

LAMPIRAN 2

Data Rekap Hasil Kuisisioner

NO	LINGKUNGAN KERJA						MOTIVASI KERJA						KOMPENSASI						KEPUASAN KERJA					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
8	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
9	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
10	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
12	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
15	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24
18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

NO	LINGKUNGAN KERJA						MOTIVASI KERJA						KOMPENSASI						KEPUASAN KERJA					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
31	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
32	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
34	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
36	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	22
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
44	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
50	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21

NO	LINGKUNGAN KERJA						MOTIVASI KERJA						KOMPENSASI						KEPUASAN KERJA					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
51	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
52	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21
53	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
56	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22
57	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21
59	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
63	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	22
64	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21
65	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23
67	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21
69	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
70	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations					Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.478**	.485**	.628**	.119	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.327	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.478**	1	.509**	.422**	.140	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.246	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.485**	.509**	1	.509**	.071	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.558	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.628**	.422**	.509**	1	.279*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.019	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.119	.140	.071	.279*	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.327	.246	.558	.019		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.767**	.726**	.725**	.810**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.402**	.458**	.069	.207	.662**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.571	.086	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.402**	1	.847**	.147	.134	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.225	.267	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.458**	.847**	1	.109	.183	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.370	.130	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.069	.147	.109	1	.183	.459**
	Sig. (2-tailed)	.571	.225	.370		.130	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.207	.134	.183	.183	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.086	.267	.130	.130		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.662**	.779**	.799**	.459**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.391**	.328**	.257*	.313**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.032	.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.391**	1	.409**	.088	.299*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.468	.012	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.328**	.409**	1	.388**	.463**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson Correlation	.257*	.088	.388**	1	.338**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.032	.468	.001		.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.5	Pearson Correlation	.313**	.299*	.463**	.338**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.008	.012	.000	.004		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Kompensasi	Pearson Correlation	.663**	.613**	.765**	.622**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.375**	.348**	.383**	.177	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.001	.143	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.375**	1	.348**	.466**	.016	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.000	.895	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.348**	.348**	1	.354**	.229	.687**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.003	.056	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.383**	.466**	.354**	1	.254*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003		.034	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.177	.016	.229	.254*	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.143	.895	.056	.034		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.682**	.656**	.687**	.748**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reabilitas

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	5

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

LAMPIRAN 8

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics											
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Lingkungan Kerja	70	5	20	25	21.33	1.548	2.398	1.091	.287	.056	.566
Motivasi Kerja	70	4	20	24	21.26	1.411	1.991	.801	.287	-.726	.566
Kompensasi	70	5	20	25	21.50	1.539	2.370	.724	.287	-.608	.566
Kepuasan Kerja	70	5	20	25	21.13	1.382	1.911	1.254	.287	.527	.566
Valid N (listwise)	70										

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66675302
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.084
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

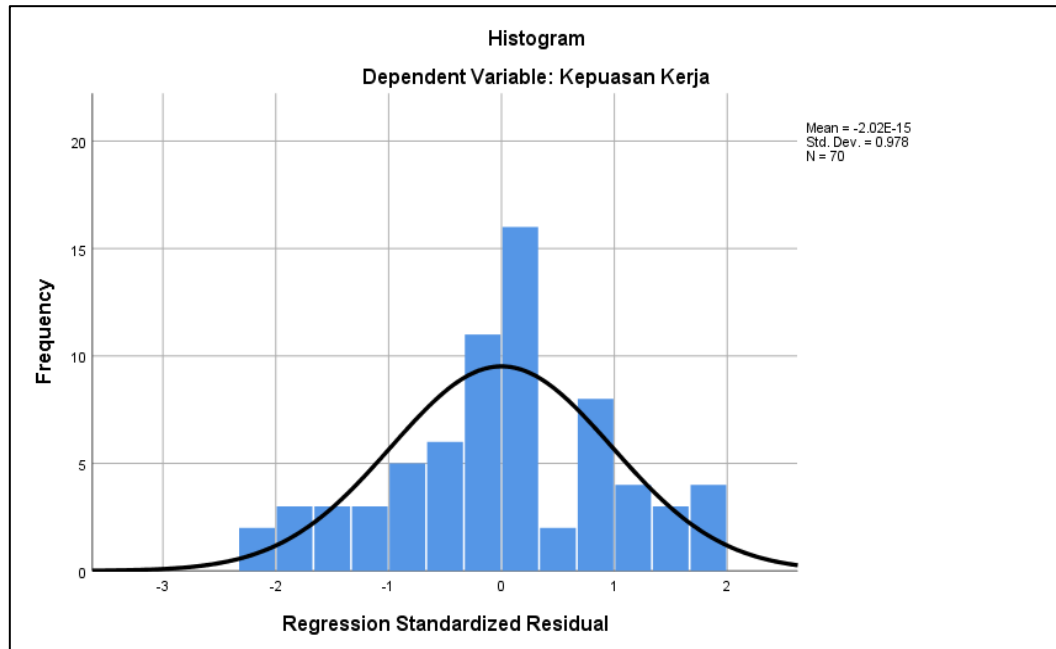
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

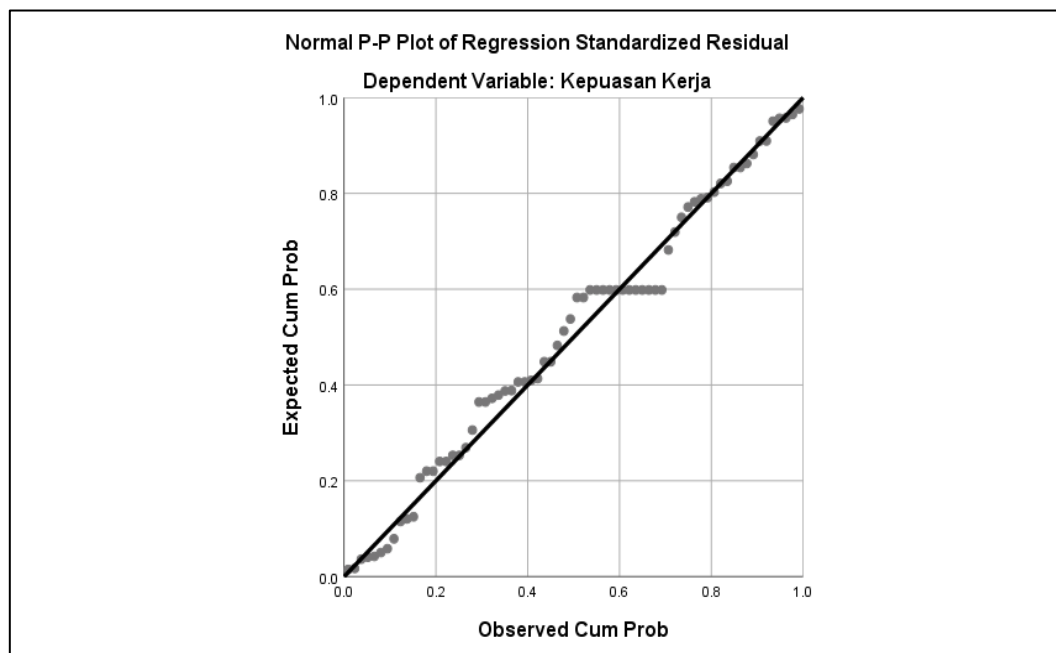
c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram



Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Normal P-P Plot



LAMPIRAN 11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.747	1.397		.535	.595		
Lingkungan Kerja	.258	.063	.289	4.107	.000	.712	1.404
Motivasi Kerja	.365	.085	.372	4.284	.000	.467	2.144
Kompensasi	.331	.079	.369	4.217	.000	.460	2.173

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 12

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan
Uji Glejser**

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.276	.796		-1.603	.114
	Lingkungan Kerja	-.023	.036	-.087	-.632	.529
	Motivasi Kerja	.029	.049	.101	.598	.552
	Kompensasi	.078	.045	.296	1.733	.088

a. Dependent Variable: ABS_RES1

LAMPIRAN 13

Hasil Output Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.757	.682

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.168	3	33.723	72.558	.000 ^b
	Residual	30.675	66	.465		
	Total	131.843	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.747	1.397		.535	.595
	Lingkungan Kerja	.258	.063	.289	4.107	.000
	Motivasi Kerja	.365	.085	.372	4.284	.000
	Kompensasi	.331	.079	.369	4.217	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 14

Tabel Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of		N	The Level of	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081