

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada
Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor**

Yusuf Ardi Nugroho

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: yusufardinugroho12@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: ahandaru@unj.ac.id

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether compensation and work environment have an influence on job satisfaction for employees of CV Mutiara Jaya Berkah. This study used a sample of 62 employees of CV Mutiara Jaya Berkah. This study used a quantitative approach with descriptive and explanatory analysis methods. Data was collected by distributing survey questionnaires to 62 employees of CV Mutiara Jaya Berkah. The data analysis method used in testing the hypothesis in this study is the SEM (Structural Equation Model) method. The results of this study indicate that compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee's job satisfaction at CV Mutiara Jaya Berkah.

Keyword: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 orang karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner survei kepada 62 orang karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan Metode SEM (Model Persamaan Struktural). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu merupakan mesin penggerak utama didalam setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Oleh karena hal tersebut, perusahaan harus sanggup dalam membuat dan menciptakan kondisi yang dapat menaikkan dan mengembangkan kapabilitas dari karyawan mereka secara optimal. Untuk menggapai kondisi tersebut, perusahaan dapat melakukan usaha dengan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan mereka. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang diantaranya yaitu dengan memberikan besaran kompensasi yang sesuai dengan apa yang diekpektasikan oleh karyawan dan juga dengan menyediakan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi karyawan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas dan kompeten tentunya harus ditunjang dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti, kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan serta ketersediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan layak, karena dengan terwujudnya dua hal tersebut maka akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Mindari, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik (lingkungan kerja) dan psikologis (Sutrisno, 2011). Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan antara lain program kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa mangkirnya seorang karyawan dari tugas dan pekerjaan mereka yang merupakan sebuah pelampiasan dari rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan karyawan tersebut dapat dilihat dari data absensi mereka (Ahmad & Zahro, 2014). Berdasarkan data absensi pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan Juni dengan persentase sebesar 6,07% selanjutnya pada bulan Maret sebesar 5,30%, lalu bulan Febuari sebesar 4,92% dengan total keseluruhan rata-rata ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah sebesar 4,93%. Berdasarkan teori (Flippo, 2001) yang menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika mencapai 0 sampai 2 persen, dikatakan tinggi apabila mencapai 3 sampai 10 persen, dan apabila sampai diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan CV Mutiara Jaya Berkah mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan mereka yang dimana kompensasi tersebut sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Ramadya et al., 2016). Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Andriany, 2019).

Berdasarkan data jumlah gaji pokok yang peneliti dapatkan dari perusahaan menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMK yang berlaku pada Kota Bogor yaitu berkisar Rp.2.200.000 – Rp.2.400.000, sedangkan UMK Kota Bogor pada tahun 2021 sebesar Rp 4.169.806, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain gaji yang masih dibawah UMK Kota Bogor tahun 2021 karyawan juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan.

Salah satu faktor lain selain kompensasi, yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan dalam mencapai tujuan dari institusi tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Robbins dalam Sitinjak (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu dari faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari seorang karyawan dalam bekerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja dari karyawan, maka tentunya akan membuat seorang karyawan tersebut merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya (Ramadya et al., 2016). Perusahaan

perlu menciptakan rasa kepuasan kerja terhadap semua karyawannya, yang salah satunya yaitu dengan cara memfasilitasi karyawan mereka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, karena kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Sitinjau, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah, mereka mengeluhkan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Tidak nyamannya pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan seperti kurangnya fasilitas seperti tidak tersedianya AC (*Air Conditioner*), minimnya jumlah ventilasi udara atau exhaust di beberapa ruangan sehingga membuat karyawan merasa kepanasan dan gerah, kebersihan yang tidak terjaga dengan baik, lahan parkir yang kurang luas, suara bising dari mesin produksi, tata ruang kerja dan penempatan barang-barang yang kurang teratur dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman jika berlama-lama bekerja di dalam ruangan. Bekerja di lingkungan kerja fisik dengan kondisi yang aman dan juga nyaman, akan dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Badayai, 2012). Berdasarkan uraian dari permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut, maka bisa disintesis bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan, oleh karena hal tersebut peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Mutiara Jaya Berkah”.

Kebaruan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada objek yang diteliti yaitu pada karyawan yang bekerja di industri yang bergerak di bidang produksi berbagai macam produk map, yang dimana penelitian-penelitian sebelumnya objek yang diteliti tersebut hampir semua bergerak di bidang pelayanan dan jasa. Selanjutnya, kebaruan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga terdapat pada metode pengolahan data penelitian. Pada penelitian ini pengolahan data nya menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3.3, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya pengolahan data nya masih menggunakan metode lama, yaitu dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Kontribusi dari penelitian ini yaitu kedepannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi atau acuan dalam perbaikan dan evaluasi bagi aspek-aspek yang diteliti dan sebagai rujukan bagi penelitian serupa terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang, serta bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai salah satu acuan dalam pengembangan operasional perusahaan, penentuan dan perumusan kebijakan terhadap karyawan serta dalam pengambilan keputusan terutama dalam aspek pengelolaan karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang pada umumnya ditunjukkan oleh seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang individu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya apabila individu tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya seseorang akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya apabila seseorang tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, S. P., & Judge, 2016). Greenberg & Baron (2003) menerangkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimunculkan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Mathis & Jackson (2014) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif dari individu yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja dari individu tersebut, dan apabila harapan individu tersebut tidak terpenuhi, maka rasa ketidakpuasan akan muncul dari

individu tersebut terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku yang ditampilkan oleh individu berupa emosi positif yang dihasilkan dari persepsi dan evaluasi individu tersebut dalam berbagai macam aspek terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Santoni (2018), indikator yang mendukung variabel kepuasan kerja yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) rekan kerja, 3) pengawasan, 4) promosi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Sedarmayanti, 2011). Senada dengan Sedarmayanti, Zainal (2014) mendefinisikan kompensasi yaitu sebagai semua hal yang diterima karyawan dari institusi tempat mereka bekerja, sebagai pengganti kontribusi atas jasa dan tenaga yang mereka kerahkan kepada perusahaan.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai semua jenis penerimaan karyawan dalam bentuk uang, serta barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dari institusi tempat mereka bekerja, sebagai imbalan atas jasa yang telah dikerahkan oleh karyawan tersebut terhadap institusi tempat mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala jenis balas jasa atau imbalan dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung diberikan kepada karyawannya secara layak dan adil sebagai tanda jasa atas kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Zainal (2014), indikator yang mendukung variabel kompensasi yaitu: 1) kompensasi langsung, 2) kompensasi tidak langsung.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan di tempat karyawan bekerja, baik berupa peralatan, bahan, dan juga metode kerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di tempat karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan tersebut secara langsung maupun secara tidak langsung ketika karyawan tersebut sedang mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2014).

Nuraini (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan dan bisa berpengaruh terhadap aktivitas karyawan tersebut ketika sedang melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekitar karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun berupa non fisik yang secara langsung maupun secara tidak langsung bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan tersebut ketika sedang melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2018) indikator yang mendukung variabel lingkungan kerja yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik.

Kerangka Teoritik

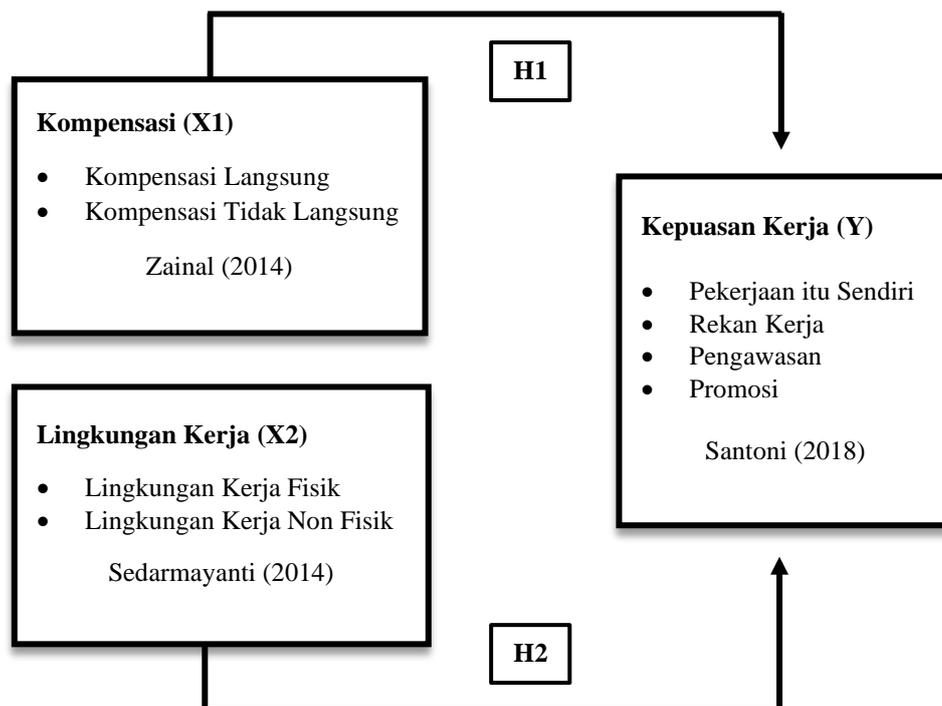
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fauzi (2017) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dalam artian jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya meningkat, maka kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut juga akan meningkat, menurut Lawler dalam Fauzi (2017) perbedaan antara jumlah yang kompensasi yang diterima oleh para karyawan dengan jumlah kompensasi yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari karyawan. Jika para karyawan merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka karyawan tersebut memiliki kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ramadya et al (2016) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor, tingkat kebisingan, dekorasi ruangan, pencahayaan dan sirkulasi udara juga sangat penting untuk diperhatikan di dalam ruangan kerja karyawan, karena jika ruangan kerja memiliki kondisi kebersihannya yang terjaga dengan baik, pencahayaan yang cukup terang, suhu udara yang sejuk, sirkulasi udara yang bagus, tingkat kebisingan yang rendah, penataan ruang yang teratur, serta kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan juga dengan atasan mereka, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut, karena mereka akan merasa nyaman dengan kondisi dari lingkungan kerja mereka di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penjabaran kerangka teori diatas, maka peneliti mulai menentukan hipotesis penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terutama untuk karyawan yang berada di lingkungan kerja CV Mutiara Jaya Berkah. Gambaran model penelitian yang akan dilaksanakan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Hipotesis 1

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.

Hipotesis 2

- H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.
 H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di CV Mutiara Jaya Berkah pada level Staff yang berjumlah 62 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini yaitu teknik Sampel Jenuh, Sampel Jenuh merupakan suatu teknik sampel yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu sampel yang digunakan penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di CV Mutiara Jaya Berkah pada level staff yang berjumlah 62 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan metode yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan eksplanatori, metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara lebih rinci dan mendetail dari terjadinya sebuah gejala atau fenomena yang terjadi ditempat objek penelitian bersama dengan penjelasan yang mudah dipahami. Sedangkan penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti seperti kedudukannya, hubungannya, serta sebab-akibatnya. Jenis skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Likert*. Skala *Likert* dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala empat poin yang ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Skala Pengukuran

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Sedangkan bobot kriteria skor yang digunakan dalam menginterpretasikan hasil analisis dekriptif dari setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Interpretasi Skor Variabel

Skor	Kompensasi STS+TS	Lingkungan Kerja STS+TS	Kepuasan Kerja STS+TS
0-25%	Sangat Tinggi	Sangat Nyaman	Sangat Tinggi
26-50%	Tinggi	Nyaman	Tinggi
51-75%	Rendah	Tidak Nyaman	Rendah
76-100%	Sangat Rendah	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Rendah

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Operasionalisasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam tabel 3:

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor	Skala
<p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh individu berupa emosi positif yang dihasilkan dari persepsi dan evaluasi individu tersebut dalam berbagai macam aspek terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Santoni (2018)</p>	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang Sesuai Kemampuan	1	Likert
		Kenyamanan terhadap Pekerjaan	2	
		Pekerjaan yang Menarik dan Menantang	3	
	Rekan Kerja	Hubungan yang Baik	4	Likert
		Saling Mendukung	5	
		Ramah dan Menyenangkan	6	
	Pengawasan	Atasan Membimbing dengan Baik	7	Likert
		Atasan Memperlakukan dengan Adil	8	
		Atasan Memberikan Dukungan Moral	9	
	Promosi	Pengembangan Karir	10	Likert
		Penghargaan	11	
		Kesempatan Promosi	12	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor	Skala
<p>Kompensasi (X1) Kompensasi adalah segala jenis imbalan atau balas jasa dari perusahaan baik secara langsung</p>	Kompensasi Langsung	Gaji	1	Likert
		Bonus	2	
		Insentif	3	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor	Skala
maupun tidak langsung diberikan kepada karyawannya secara layak dan adil sebagai tanda jasa atas kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat mereka bekerja Zainal (2014)	Kompensasi Tidak Langsung	Fasilitas	4	Likert
		Liburan	5	
		Tunjangan	6	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor	Skala
Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan tersebut ketika sedang melakukan suatu pekerjaan. Sedarmayanti (2014)	Lingkungan Kerja Fisik	Kebersihan	1	Likert
		Pencahayaan	2	
		Suhu Udara	3	
		Sirkulasi Udara	4	
		Kebisingan	5	
		Tata Ruang	6	
	Lingkungan Kerja Non - Fisik	Hubungan Antar Rekan Kerja	7	Likert
		Hubungan Atasan dengan Bawahan	8	
		Kerjasama antar Karyawan	9	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode SEM (Model Persamaan Struktural) dengan bantuan perangkat lunak pengolah data yaitu *SmartPLS* versi 3.3.3. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik yang digunakan yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Lalu dalam kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak ketika nilai dari t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas, maka H_a diterima jika nilai p-value $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Kuesioner dibagikan ke semua karyawan tetap di CV Mutiara Jaya Berkah pada level Staff yang berjumlah sebanyak 62 orang karyawan. Karakteristik demografis responden dijelaskan dalam tabel 6:

Tabel 6. Karakteristik Demografis Responden

Demografi	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	67,74 %
	Perempuan	20	32,26 %
Usia	< 21 Tahun	6	9,68 %
	21 – 30 Tahun	37	59,68 %
	31 – 40 Tahun	11	17,74 %
	> 40 Tahun	8	12,90 %
Status Perkawinan	Sudah Menikah	19	30,65 %
	Belum Menikah	43	69,35 %
Unit Kerja	Administrasi	4	6,45 %
	Distribusi	7	11,29 %
	Sales	9	14,52 %
	Produksi	42	67,74 %

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil dari survei kuisioner yang telah dibagikan kepada 62 orang karyawan CV Mutiara Jaya Berkah, dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 81,1%. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja masuk ke dalam kategori sangat rendah (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel kepuasan kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi terdapat pada dimensi pengawasan dengan total skor sebesar 81,7%. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah berada dalam kategori sangat rendah. Beberapa permasalahan yang menjadikan tingkat kepuasan karyawan sangat rendah yaitu atasan dari para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah tidak memperlakukan karyawan bawahannya dengan adil dan juga tidak memberikan dukungan dan perhatian apapun terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya.

Pada variabel kompensasi, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 82,8%. Artinya bahwa variabel kompensasi masuk ke dalam kategori sangat rendah (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel kompensasi, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi kompensasi langsung dengan total skor sebesar 83,9%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kompensasi di CV Mutiara Jaya Berkah berada dalam kategori sangat rendah. Hal tersebut dikarenakan oleh besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan, lalu perusahaan juga tidak memberikan bonus dan insentif apabila karyawan mampu melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada variabel lingkungan kerja, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 79,9%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja masuk ke dalam kategori sangat tidak nyaman (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel lingkungan kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan total skor sebesar 81,2%. Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan pada CV Mutiara Jaya Berkah berada dalam kategori sangat tidak nyaman. Hal ini disebabkan oleh kondisi kebersihan di lingkungan kerja tidak terpelihara dengan baik, kapasitas penerangan yang kurang cukup, lalu

sirkulasi udara yang kurang memadai juga sering membuat tidak nyaman para karyawan, selanjutnya yaitu kebisingan di tempat kerja juga sering membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan juga penempatan tata ruang di tempat kerja yang kurang teratur.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen yaitu merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan semua indikatornya. Dalam model PLS, setiap indikator bisa dikatakan memenuhi kriteria validitas jika memiliki nilai *loading factor* melebihi dari 0,7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Outer Loading

No.	Item	Outer Loading Minimum	Hasil Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
1	KK.01	0,7	0,789	Valid
2	KK.02	0,7	0,831	Valid
3	KK.03	0,7	0,916	Valid
4	KK.04	0,7	0,911	Valid
5	KK.05	0,7	0,806	Valid
6	KK.06	0,7	0,937	Valid
7	KK.07	0,7	0,811	Valid
8	KK.08	0,7	0,937	Valid
9	KK.09	0,7	0,960	Valid
10	KK.10	0,7	0,924	Valid
11	KK.11	0,7	0,815	Valid
12	KK.12	0,7	0,907	Valid
Kompensasi (X1)				
1	KS.01	0,7	0,939	Valid
2	KS.02	0,7	0,898	Valid
3	KS.03	0,7	0,883	Valid
4	KS.04	0,7	0,931	Valid
5	KS.05	0,7	0,908	Valid
6	KS.06	0,7	0,868	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	LK.01	0,7	0,918	Valid
2	LK.02	0,7	0,766	Valid
3	LK.03	0,7	0,903	Valid
4	LK.04	0,7	0,930	Valid
5	LK.05	0,7	0,838	Valid
6	LK.06	0,7	0,840	Valid
7	LK.07	0,7	0,895	Valid
8	LK.08	0,7	0,818	Valid
9	LK.09	0,7	0,924	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas karena setiap indikator tersebut memiliki nilai *loading factor* melebihi dari 0,7.

Metode lainnya dalam menilai kriteria validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE), kriteria nilai yang digunakan sebagai tolak ukur yaitu jika melebihi dari 0,5.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.776
Kompensasi (X1)	0.819
Lingkungan Kerja (X2)	0.760

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (AVE = 0,776), Kompensasi (AVE = 0,819) dan Lingkungan Kerja (AVE = 0,760), semuanya memiliki nilai AVE melebihi dari 0,5 dan dapat dinyatakan bahwa semua variabel valid.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 9. Hasil Perhitungan Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
	(Y)	(X1)	(X2)
KK.01	0,789	0,633	0,726
KK.02	0,831	0,672	0,736
KK.03	0,916	0,751	0,775
KK.04	0,911	0,676	0,710
KK.05	0,806	0,673	0,753
KK.06	0,937	0,776	0,771
KK.07	0,811	0,633	0,704
KK.08	0,937	0,749	0,776
KK.09	0,960	0,791	0,778
KK.10	0,924	0,747	0,749
KK.11	0,815	0,664	0,631
KK.12	0,907	0,730	0,738
KS.01	0,733	0,939	0,718
KS.02	0,756	0,898	0,709
KS.03	0,682	0,883	0,745
KS.04	0,730	0,931	0,695
KS.05	0,734	0,908	0,756
KS.06	0,737	0,868	0,715
LK.01	0,707	0,682	0,918
LK.02	0,751	0,648	0,766
LK.03	0,737	0,720	0,903
LK.04	0,765	0,700	0,930
LK.05	0,618	0,642	0,838
LK.06	0,591	0,585	0,840
LK.07	0,722	0,665	0,895
LK.08	0,812	0,808	0,818
LK.09	0,807	0,761	0,924

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen jika memiliki nilai *loading factor* tertinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan dengan nilai *loading factor* korelasi indikator laten lainnya.

Berdasarkan tabel 9, bisa dikatakan bahwa tidak ada indikator yang dapat memprediksi variabel lain selain variabel itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai tertinggi

loading factor dari masing-masing indikator berada pada kolom variabel yang akan diukur. Dengan demikian, variabel laten tersebut memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Selanjutnya yaitu adalah menguji reliabilitas dari tiap variabel. Uji reliabilitas pada *outer model* dapat dilakukan dengan mengukur dua kriteria yaitu *composite reliability* atau *cronbach's alpha* dari setiap indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0.976
Kompensasi (X1)	0.964
Lingkungan Kerja (X2)	0.966

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena mempunyai nilai *Composite Reliability* melebihi dari 0,7.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Y)	0.973
Kompensasi (X1)	0.956
Lingkungan Kerja (X2)	0.960

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Perhitungan R²

Variabel	R ²
Kepuasan Kerja	0.755

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R² yaitu sebesar 0,755 dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya sangat kuat.

Hasil Uji Hipotesis

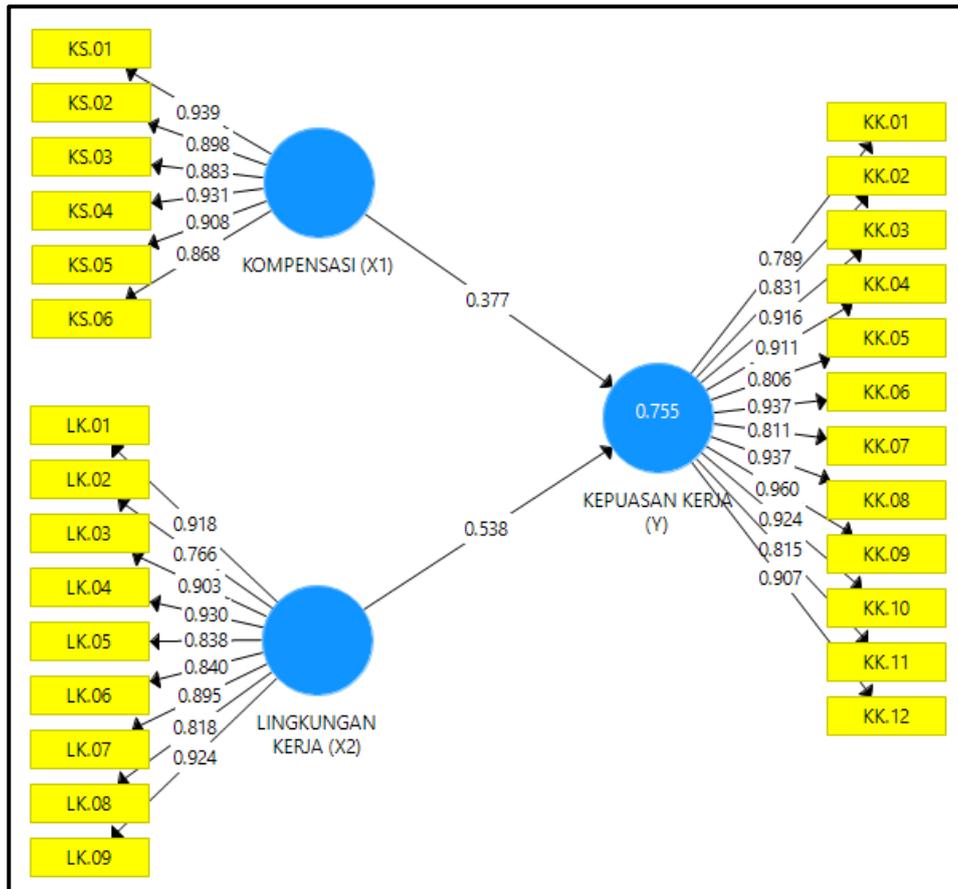
Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H₀ ditolak jika p-value ≤ 5%. Atau t_{statistik} > t_{tabel} (1,96). Berikut adalah tabel koefisien jalur dan uji t.

Tabel 13. Hasil Perhitungan T - Statistik

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Std. Dev (STDEV)	T - Statistics (O/STDEV)	P-Values
Kompensasi (X1) ↓ Kepuasan Kerja (Y)	0.377	0.361	0.129	2.924	0.004
Lingkungan Kerja (X2) ↓ Kepuasan Kerja (Y)	0.538	0.551	0.122	4.414	0.000

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan table 13, variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,924 dan nilai-P sebesar 0,004 sehingga H_a diterima atau H_0 ditolak, dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik 4,414 dan nilai-P 0,000 sehingga H_a diterima atau H_0 ditolak dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. Model PLS

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 2 diperoleh nilai koefisien jalur untuk model struktural atau inner model. Koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil 0,377 satuan. Sedangkan koefisien jalur dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil 0.538 satuan.

Interpretasi Hasil Temuan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Hasil penelitian uji t-statistik pada variabel kompensasi 2,924 dan nilai signifikansi 0,004 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai yang didapatkan dari pengujian tersebut dapat disintesis bahwa semakin tinggi besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan pengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika besaran kompensasi yang mereka terima rendah maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut juga akan rendah.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Hasil penelitian uji t-statistik yang memiliki nilai 4,414 dengan nilai signifikansi 0,000 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai yang didapatkan dari pengujian tersebut dapat disintesis bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut tidak nyaman, maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut juga akan rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang positif, maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan menjadi semakin kuat. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Hal tersebut bisa diartikan apabila lingkungan kerja karyawan sangat baik dan nyaman, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan berbanding lurus dengan hal tersebut atau kepuasan kerja yang mereka miliki akan tinggi pula. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerja maupun atasannya, baik yang sama maupun dengan yang berbeda jenis pekerjaannya. Para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat memudahkan mereka ketika sedang mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaannya. Beberapa studi mengemukakan bahwa seorang karyawan lebih menyukai keadaan lingkungan kerja fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Suhu udara, intensitas cahaya, suara kebisingan dan faktor lingkungan kerja lainnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, bagi kebanyakan karyawan, bekerja dibutuhkan untuk mengisi kebutuhan sosial mereka. Oleh karena itu, memiliki rekan

kerja yang ramah dan menyenangkan juga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Saran

Dalam usaha meningkatkan kompensasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan besaran gaji yang diberikan kepada karyawannya dengan cara menyesuaikan jumlah pemberian gaji karyawan mereka agar sesuai dengan UMK di Kota Bogor, hal tersebut nantinya akan membuat karyawan selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan juga akan membuat kesejahteraan karyawan bisa terjaga dengan baik sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam usaha meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, perusahaan dapat melakukan upaya dengan menambah jumlah exhaust didalam ruangan kerja karyawan, atau lebih baik lagi apabila perusahaan menggunakan AC (air conditioner) untuk setiap ruangan kerja karyawan, hal tersebut nantinya akan berdampak pada kondisi udara di ruangan kerja karyawan menjadi tidak pengap, sirkulasi udaranya pun nantinya akan membaik dan juga akan membuat suhu udara di dalam ruangan kerja karyawan menjadi lebih sejuk, sehingga hal tersebut nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Zahro, M. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan PT X.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Badayai, A. R. A. (2012). A Theoretical Framework and Analytical Discussion on Uncongenial Physical Workplace Environment and Job Performance among Workers in Industrial Sectors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 42, 486–495.
- Flippo, E. B. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations* (Eighth). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management* (Seventh). McGraw-Hill.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Ramadya, W., Hadi, S., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada PT Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 5(4), 405–417.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Salemba Empat.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93–100.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Ketiga)*. Rajawali Pers.