

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION (STUDY AT PT RODA
PASIFIK MANDIRI, SEMARANG CITY)***

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT RODA PASIFIK MANDIRI
KOTA SEMARANG)**

Ananda Tyas Saputri¹, Tristiana Rijanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
anandatyassaputri@mhs.unisbank.ac.id, tristianar@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation (X1), motivation (X2) and work environment (X3) on job satisfaction (Y) at PT Roda Pasifik Mandiri, Semarang City. The research method used is a quantitative method. The sampling technique uses a purposive sampling method, namely sampling is determined based on criteria, namely employees who have worked at PT Roda Pasifik Mandiri, Semarang City for more than 3 years and have a minimum education of S1. Based on these criteria, the research sample consisted of 138 respondents. The testing stages in this research are instrument testing, model testing and hypothesis testing using SPSS 25 software. Based on the research results, it shows that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction and the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel ditentukan berdasarkan kriteria yaitu karyawan yang telah bekerja di PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang lebih dari 3 tahun dan berpendidikan minimal S1. Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel penelitian berjumlah 138 responden. Tahapan pengujian dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji model dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya utama dalam sebuah organisasi, dan hanya melalui mereka semua tujuan lainnya dapat dicapai (Muguongo et al., 2015). Jika

karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan sikap positif yang menyenangkan. Jadi, kepuasan kerja yang tinggi akan

meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, kinerja dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berkinerja lebih baik dan merasa lebih bahagia. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada penurunan motivasi, stres, dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Bangun (2012) Kepuasan kerja merupakan penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Suatu pekerjaan dikatakan menyenangkan apabila pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi seseorang. Sebaliknya, suatu pekerjaan dikatakan tidak menyenangkan apabila seseorang merasa tidak puas akan pekerjaan tersebut.

Kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi dalam pekerjaan (Muguongo et al., 2015). Menurut Dessler (2015) kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Ada dua jenis kompensasi: pembayaran langsung yang terdiri dari upah, gaji, intensif, komisi dan bonus; dan pembayaran finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2016) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi, dan sebaliknya, prestasi mereka memengaruhi sistem yang digunakan organisasi untuk

memberikan imbalan. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan kompensasi dapat mencakup ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramono & Priyono (2023), dan Syakhiah & Fauzan (2022) dan Nisa & Yudianto (2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil dari penelitian Saputra (2022) dan Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Kekuatan merupakan ukuran usaha seseorang. Arah merupakan pertimbangan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Seseorang yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Untuk menjelaskan proses psikologis yang mendasari motivasi karyawan, ada dua kategori teori motivasi: teori isi dan teori proses. Teori isi motivasi berpusat pada pengenalan elemen internal, seperti insting, kebutuhan, kepuasan, dan karakteristik pekerjaan yang berkontribusi pada motivasi karyawan. Teori proses motivasi

membahas bagaimana faktor internal dan kognisi memengaruhi motivasi karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kirana & Rijanti (2023), Sukiman & Priyono (2020), Santoso & Yunianto (2022), Ali & Anwar (2021) dan Idiegbeyan-Ose et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bahri & Nisa (2017) dan Nadapdap et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Salah satu hal yang paling penting bagi karyawan saat bekerja adalah lingkungan kerja mereka (Taheri et al., 2020). Jika lingkungan kerja mereka sehat, aman dan nyaman, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik bentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut Tsauri (2014) lingkungan kerja

adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyaningtyas & Soliha (2023), Aliya & Saragih (2020), Irma & Yusuf (2020), Lestari et al. (2020), Raziq & Maulabakhsh (2015) dan Taheri et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara hasil dari Apriyani & Iriyanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

PT Roda Pasifik Mandiri merupakan perusahaan yang memproduksi sepeda. Berdiri pada tahun 2013 dan beralamat di Jalan Terboyo Industri Blok III No.7 Kawasan Industri Terboyo Megah Genuk Semarang, Jawa Tengah 50112. Jenis produk yang dihasilkan yaitu MTB, BMX, Kids Bike, CTB dan sepeda lipat.

Tabel 1

Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang

No	Pernyataan	Presentase Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan saya.		8%	32%	52%	8%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.		8%	36%	48%	8%
3	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan promosi yang adil atas dasar kinerja karyawan.			20%	76%	4%
4	Saya merasa puas akan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.		8%	44%	44%	4%

5	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis.		12%	48%	28%	12%
---	--	--	-----	-----	-----	-----

Sumber : data primer 2023

Dilihat dari hasil pra-survey bahwa kepuasan kerja karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut, terdapat karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan, gaji yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan interaksi dengan sesama rekan kerja. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan PT Roda Pasifik Mandiri kurang maksimal.

Berdasarkan gap penelitian dan fenomena tentang kepuasan kerja karyawan, judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu 458 karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Karyawan yang sudah bekerja di PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang lebih dari 3 tahun.
2. Pendidikan minimal S1.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran dalam penelitian ini

menggunakan skala likert, dimana setiap pernyataan memiliki bobot 1 – 5. Dari skala sangat tidak setuju dengan bobot 1 hingga sangat setuju dengan bobot 5. Tahapan pengujian dalam penelitian ini yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas yang diukur dengan menihat nilai kecukupan sampel diketahui menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan syarat $> 0,5$ dan nilai *loading factor* $> 0,4$, dan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Uji Model yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F dengan kriteria pengujian nilai signifikansi $< 0,05$, dan uji t dengan kriteria pengujian nilai signifikansi $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden akan menjelaskan tentang identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 115 responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 63 atau 54,8% responden dan laki-laki dengan jumlah 52 atau 45,2% responden. Pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 109 atau 94,8% dan S2 dengan jumlah 6 atau 5,2%. Masa kerja $>3-6$ tahun dengan jumlah 99 atau 86,1% dan 7 – 10 tahun dengan jumlah 16 atau 13,9%.

Deskripsi Variabel

Variabel Kompensasi (X1)

Analisis deskriptif mengenai item pernyataan pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2**Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)**

Indikator	Statistika Deskriptif				
	Mean	Median	Mode	Min	Max
X1.1	4,38	4,00	4	4	5
X1.2	4,40	4,00	4	3	5
X1.3	4,41	4,00	4	4	5

Tabel 2. 1**Lanjutan Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)**

X1.4	4,36	4,00	4	3	5
Rata-rata	4,38	4	4		

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai rata-rata (*mean*) yaitu 4,38, nilai tengah (*median*) yaitu 4 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel kompensasi. Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator X1.3 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,41, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota

Semarang menyediakan fasilitas yang mendukung suasana kerja karyawan. Sedangkan pada indikator X1.4 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yaitu 4,36, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri kurang mengadakan rekreasi atau liburan untuk para karyawannya.

Variabel Motivasi (X2)

Analisis deskriptif mengenai item pernyataan pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3**Deskripsi Variabel Motivasi (X2)**

Indikator	Statistika Deskriptif				
	Mean	Median	Mode	Min	Max
X2.1	4,44	4,00	4	4	5
X2.2	4,43	4,00	4	3	5
X2.3	4,57	5,00	5	3	5
X2.4	4,51	5,00	5	3	5
X2.5	4,46	4,00	4	4	5
X2.6	4,42	4,00	4	3	5
X2.7	4,56	5,00	5	3	5
X2.8	4,52	5,00	5	3	5
X2.9	4,44	4,00	4	3	5
X2.10	4,47	4,00	4	3	5
Rata-rata	4,48	4,30	4		

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata (*mean*) yaitu 4,48, nilai tengah (*median*) yaitu 4,30 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa indikator X2.3 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,57, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota

Semarang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan. Sedangkan pada indikator X2.6 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yaitu 4,42, maka dapat dinyatakan bahwa kurangnya komunikasi antar karyawan pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang.

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Analisis deskriptif mengenai item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Statistika Deskriptif				
	Mean	Median	Mode	Min	Max
X3.1	4,48	4,00	4	4	5
X3.2	4,58	5,00	5	4	5
X3.3	4,53	5,00	5	3	5
X3.4	4,47	4,00	4	4	5
X3.5	4,42	4,00	4	3	5
X3.6	4,46	4,00	4	4	5
X3.7	4,45	4,00	4	3	5
X3.8	4,43	4,00	4	4	5
X3.9	4,43	4,00	4	3	5
Rata-rata	4	4	4		

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 4, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) yaitu 4, nilai tengah (*median*) yaitu 4 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa indikator X3.2 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,58, maka dapat dinyatakan bahwa departemen sumber daya

manusia pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang sudah membuat ruangan pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi. Sedangkan pada indikator X3.5 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yaitu 4,42, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang kurang memberikan waktu untuk pekerjaan yang berlebihan.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Analisis deskriptif mengenai item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator	Statistika Deskriptif				
	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y1.1	4,45	4,00	4	3	5
Y1.2	4,58	5,00	5	4	5
Y1.3	4,55	5,00	5	3	5
Y1.4	4,49	4,00	4	4	5
Y1.5	4,45	4,00	4	3	5
Y1.6	4,48	4,00	4	4	5

Tabel 5. 1**Lanjutan Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Y1.7	4,47	4,00	4	3	5
Y1.8	4,44	4,00	4	4	5
Y1.9	4,47	4,00	4	3	5
Y1.10	4,47	4,00	4	4	5
Rata-rata	4,47	4,20	4		

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) yaitu 4,47, nilai tengah (*median*) yaitu 4 dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa indikator Y1.2 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,58, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang

sudah merasa puas karena menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan pada indikator Y1.8 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yaitu 4,44, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang kurang puas akan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Uji Instrumen**Uji Validitas**

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 6**Hasil Uji Validitas**

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,546	X1.1	0,825	Valid
		X1.2	0,850	Valid
		X1.3	0,833	Valid
		X1.4	0,847	Valid

Motivasi (X2)	0,641	X2.1	0,695	Valid
		X2.2	0,671	Valid
		X2.3	0,981	Valid
		X2.4	0,967	Valid
		X2.5	0,447	Valid
		X2.6	0,931	Valid
		X2.7	0,981	Valid
		X2.8	0,969	Valid
		X2.9	0,539	Valid
		X2.10	0,518	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,787	X3.1	0,753	Valid
		X3.2	0,597	Valid
		X3.3	0,772	Valid

Tabel 6. 1**Lanjutan Hasil Uji Validitas**

		X3.4	0,478	Valid
		X3.5	0,531	Valid
		X3.6	0,736	Valid
		X3.7	0,675	Valid
		X3.8	0,655	Valid
		X3.9	0,676	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,798	Y1.1	0,854	Valid
		Y1.2	0,522	Valid
		Y1.3	0,675	Valid
		Y1.4	0,572	Valid
		Y1.5	0,547	Valid
		Y1.6	0,572	Valid
		Y1.7	0,611	Valid
		Y1.8	0,641	Valid
		Y1.9	0,716	Valid
		Y1.10	0,723	Valid

Sumber : data primer 2024

Hasil uji validitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai KMO seluruh variabel diteliti $>0,50$ yang menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi nilai kecukupan sampel dan nilai *loading factor* $>0,04$, sehingga semua indikator dalam variabel kompensasi (X1), motivasi (X2),

lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,701	>0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,783	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,824	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,837	>0,70	Reliabel

Sumber : data primer 2024

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) > 0,70, sehingga semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut tabel hasil uji regresi linier berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan	Uji Model			Uji t		Keterangan
	<i>Adjusted R Square</i>	F Hitung	Sig	β	Sig	
$Y = 0,634X_1 + 0,321X_2 + 0,890X_3 + e$	0,655	73,234	0,000			Model Fit
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.				0,634	0,002	Hipotesis diterima
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.				0,321	0,002	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.				0,890	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,634X_1 + 0,321X_2 + 0,890X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai β 0,634 dan

signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai β 0,321 dan

signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai β 0,890 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 8 variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjalankan variabel kepuasan kerja sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan variabel tersebut layak untuk digunakan.

Uji t

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,634, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. **Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,321, artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

3. **Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,890, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 8, menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,634.

Pada Tabel 4 variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari analisis deskriptif variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,38 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari kompensasi. Hal ini berarti bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang telah memberikan kompensasi yang baik yaitu gaji, insentif, fasilitas kerja dan liburan. Item dari kompensasi yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X1.3 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,41, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang menyediakan fasilitas yang mendukung suasana kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nisa & Yuniarto (2023), Pramono & Priyono (2023) dan Syakhiah & Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 8, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,321. Pada Tabel 4 variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari analisis deskriptif variabel motivasi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,48 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari motivasi. Hal ini berarti bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang telah memberikan motivasi yang baik yaitu penyediaan sarana dan prasarana, pemberian kesempatan beristirahat, merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya, berafiliasi dengan orang lain, diterima dalam kelompok, mendapatkan dukungan dan pengakuan, berprestasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mendapatkan kepuasan diri. Item dari motivasi yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X2.3 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,57, maka dapat dinyatakan bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kirana & Rijanti (2023), Sukiman & Priyono (2020) dan Santoso & Yuniarto (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 8, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,890. Pada Tabel 4 variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4 yang berarti bahwa responden setuju terhadap seluruh item dari lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang telah memberikan lingkungan kerja yang baik yaitu rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat privasi, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan antar pribadi dan kelompok. Item dari lingkungan kerja yang mendukung terhadap pendapat responden adalah indikator X3.2 memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi yaitu 4,58, maka dapat dinyatakan bahwa departemen sumber daya manusia pada PT Roda Pasifik Mandiri Kota Semarang sudah membuat ruangan pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyaningtyas & Soliha (2023) dan Aliya & Saragih (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Roda Pasifik

Mandiri Kota Semarang yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin motivasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*. ZANAFAPUBLISHING.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada ART Industries Boyolali. *Jurnal Unimus*, 24–37.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 9–15. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERKA SUMBER DAYA MANUSIA*

- (N. K. SURYANI (ed.)). CV. PENA PERSADA.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Idiegbeyan-Ose, J., Aregbesola, A., Owolabi, S. E., & Eyiolorunshe, T. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staffin private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Kirana, M. C., & Rijanti, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kecamatan Semarang Utara). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 605–612. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.7197>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, 31(1), 677–687. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/3066>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nisa, P. I. F., & Yunianto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 235–240. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Pramono, F. D., & Priyono, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3120–3131. <https://www.yrpiipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1574%0Ahttps://www.yrpiipku.com/journal/index.php/msej/article/download/1574/1333>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku*

- Organisasi*. Salemba Empat.
- Santoso, R. P. P. H., & Yunianto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Pos Indonesia Persero Cabang Kantor Pos SPP Erlangga Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 1–7. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1237>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Sukiman, & Priyono, B. S. (2020). PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers: Optimalisasi Potensi Masyarakat Di Era Society 5.0 Untuk Mewujudkan Indonesia Maju Dan Berkarakter*, 727–737. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/8068>
- Syakhiah, A. A., & Fauzan, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, PENGAKUAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8). www.aging-us.com
- Taheri, R. H., Miah, M. S. M., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (I. Rifa'i (ed.)). STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.