



Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang)

Yulia Ismi Wijayanti^{*1}, Sri Isnowati²

¹²Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

*Email: yuliaismiwijayanti@mhs.unisbank.ac.id^{*1}, isnowati@edu.unisbank.ac.id²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1884>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2024-07-18
Diperbaiki :
2024-07-20
Disetujui :
2024-07-23

Kata Kunci :

Motivasi; Kompensasi,
Lingkungan Kerja; Kepuasan
Kerja

Keywords:

Motivation; Compensation;
Work Environment; Job
Satisfaction

ABSTRAK

Potensi seluruh pegawai memengaruhi kesuksesan perusahaan untuk menggapai target. Institusi akan menggapai target apabila pegawai bekerja dengan baik, yang bergantung pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Pengkajian ini bertujuan yaitu menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Metode pengkajian ini yakni pendekatan kuantitatif. Teknik sampling pada pengkajian ini dengan menerapkan metode sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampel, yaitu 101 karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil pengkajian ini menunjukkan yakni secara sebagian motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan jelas pada kepuasan kerja pegawai di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. Variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan serentak memberikan pengaruh yang jelas pada kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang.

ABSTRACT

The potential of all employees influences the company's success in achieving targets. Institutions will achieve targets if employees work well, which depends on their level of satisfaction with their work. This study aims to analyze the influence of motivation, compensation and work environment on job satisfaction. This assessment method is a quantitative approach. The sampling technique in this study applied the saturated sampling method in determining the sample size, namely 101 employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The results of this study show that, in part, motivation, compensation and work environment have a positive and clear influence on employee job satisfaction at Perumda Tirta Mulia, Pemalang Regency. The variables of motivation, compensation and work environment simultaneously have a clear influence on employee job satisfaction at Perumda Tirta Mulia Pemalang Regency.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi di mana semakin pesat dapat dilihat bahwa persaingan cukup ketat dalam segala bidang. Organisasi dapat mempengaruhi perusahaan untuk menghadapi tantangan era globalisasi yang sangat membutuhkan keterampilan dan kemampuan seiring dengan perkembangannya, supaya perusahaan bisa berjalan dan beroperasi dengan efisien dan berhasil sesuai dengan target perusahaan. Potensi seluruh karyawan memengaruhi kesuksesan perusahaan

untuk menggapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan akan menggapai target apabila pegawai bekerja dengan baik, yang bergantung pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kinerja pegawai mendapat pengaruh dari berbagai faktor, seperti motivasi, imbalan serta kondisi sekitar tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan perbuatan sentimental di mana pekerja merasa bahagia dan menyukai pekerjaan mereka. Jika pekerja puas pada apa yang dikerjakannya maka bisa menunjukkan performa kerja yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pekerja dapat pula memiliki kecenderungan untuk berinovasi dan berpikir kreatif serta memberikan kontribusi positif dalam proses pengambilan keputusan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Motivasi ialah faktor pendorong utama di balik etos kerja individu, memfasilitasi kesediaan mereka melakukan kolaborasi, menyelesaikan pekerjaan secara efektif serta memiliki integritas untuk meraih kepuasan (Hasibuan, 2017). Dalam perusahaan yang bermotivasi tinggi, karyawan mempunyai keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasannya. Peneliti menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) melakukan studi mengenai pengaruh motivasi pada kepuasan kerja. Penelitian oleh Kirana dan Rijanti (2023), Siregar et al (2022) dan Rasyid et al (2020) mengemukakan di mana dorongan daya gerak memberikan pengaruh yang baik dan jelas pada kepuasan kerja. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan studi yang dilaksanakan Nadapdap et al (2022), dan Adam et al (2021) menemukan yakni motivasi tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Sutrisno (2017) menekankan bahwa kompensasi memainkan peran utama Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) sebab berkaitan erat dengan hubungan kerja, sehingga mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi. Pada beberapa pengkajian terdahulu, ada kesenjangan penelitian (*research gap*). Pengkajian oleh Mulyaningtyas dan Soliha (2023), serta Baqi et al (2021), mengungkapkan korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, Saputra (2021) menemukan hasil yang kontras, mengemukakan yakni kompensasi negatif dan tidak signifikan pada rasa puas kerja.

Situasi kerja juga termasuk faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, di samping pengaruh dari dorongan serta gaji. Seperti yang dikemukakan oleh Budiasa (2021), lingkungan kerja meliputi seluruh elemen di tempat kerja pegawai, di mana melalui langsung maupun tidak langsung, sehingga berdampak pada rasa diri individu dan produktivitas selama bekerja. Organisasi yang didedikasikan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang menguntungkan memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mengurangi tingkat stres dan ketidakhadiran, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja adalah investasi penting yang bisa berfungsi berkelanjutan bagi karyawan serta organisasi secara keseluruhan. Hasil pengkajian tentang pengaruh lingkungan kerja pada rasa puas kerja terdapat kesenjangan, seperti studi yang dilaksanakan Mulyaningtyas & Soliha, (2023), Kurniawanto et al (2022) dan Nadapdap et al (2022) mengemukakan yakni situasi kerja berpengaruh positif serta jelas pada kepuasan kerja. Sementara pengkajian oleh Rasyid dan Tanjung (2020) menghasilkan yakni situasi tempat kerja tidak mempengaruhi rasa puas kerja.

Perumda (Perusahaan Umum Daerah) Air Minum Tirta Mulia Pemalang termasuk dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yakni beroperasi di bidang penyediaan air bersih di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah, Indonesia. Perumda Tirta Mulia Pemalang bertanggung jawab atas distribusi air minum, pemeliharaan infrastruktur dan penyediaan layanan terkait di wilayahnya.

Fenomena yang ditemukan pada Perumda Air Minum Tirta Mulia Pemalang adalah karyawan tidak memiliki dorongan tinggi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut bisa diketahui melalui tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi dan tingginya tingkat absensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu berfokus pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan, sebagai salah satu aspek penting dalam menjaga kelangsungan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Yuniarsih (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan respons psikologis karyawan terhadap hasil upaya profesional mereka. Tingkat kepuasan yang dialami oleh seorang individu terutama ditentukan oleh sistem evaluatif khusus untuk individu tersebut. Akibatnya, penilaian tingkat kepuasan bervariasi antar individu. Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja mencakup situasi emosi di mana menguntungkan yang berasal dari penilaian atribut kerja. Dalam pemeriksaan kepuasan kerja mereka, Robbins dan Judge (2015) menyajikan lima faktor kunci, yaitu sifat pekerjaan, kompensasi, peluang untuk kemajuan, pimpinan dan hubungan dengan kolega.

Motivasi

Menurut Afandi (2018), motivasi bisa didefinisikan daya dorong dalam diri yang berasal dari batin individu, mengarahkan mereka agar terlibat dalam kegiatan dengan semangat, kenikmatan, dan keaslian untuk memastikan hasilnya berkualitas tinggi. Konsep motivasi, dijelaskan oleh Putri et al. (2024), mencakup kekuatan intrinsik dan ekstrinsik yang memaksa individu untuk mencapai tujuan dan aspirasi yang telah ditentukan. Hasibuan (2016) mencirikan motivasi sebagai katalis yang memicu antusiasme individu untuk tanggung jawab profesional, sehingga menumbuhkan kecenderungan untuk kerja sama, penyelesaian tugas yang efektif, dan keterlibatan komprehensif dalam pencarian pemenuhan pribadi. Indikator motivasi, menurut Hasibuan (2016), terdiri dari kebutuhan untuk keunggulan, kebutuhan mempunyai koneksi sosial, kebutuhan akan keahlian dan kebutuhan akan otoritas.

Kompensasi

Seperti yang dinyatakan oleh Bangun (2012), remunerasi didefinisikan yakni gaji pegawai atas kontribusinya ke tempat kerja. Sebaliknya, pengkajian Simamora (2016), kompensasi terdiri dari berbagai imbalan finansial yang diberikan kepada individu dalam lingkup afiliasi pekerjaan mereka dengan suatu organisasi. Ini mencakup semua tunjangan moneter atau konkret, baik spontan atau tidak, di mana didapatkan pegawai sebagai upah dari penyelesaian tugas untuk instansi (Prasetyo et al., 2022). Tolak ukur kompensasi menurut Simamora (2016), yaitu imbalan, motivasi, bantuan/subsidi dan akomodasi.

Lingkungan Kerja

Dinyatakan oleh Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan di mana bisa ditemui, konteks di mana individu beroperasi, metode kerja mereka, dan pengaturan tugas, baik dilakukan secara mandiri atau dalam kelompok. Sesuai dengan Rivai (2014), lingkungan kerja merupakan sumber daya dan infrastruktur komprehensif yang penting untuk tugas-tugas karyawan, termasuk ruang kerja fisik, fasilitas, alat untuk bekerja, standar kebersihan, pencahayaan, dan tingkat kedamaian. Menurut Sedarmayanti (2018) terdapat tujuh tolak ukur yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja yaitu pencahayaan, temperatur lingkungan, gangguan suara, pemanfaatan warna, ruang aktivitas, ketentraman kerja dan relasi pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai alasan atau dorongan yang mendasari individu untuk mengambil tindakan, yang mungkin berasal dari eksternal atau internal (Tsauri, 2014). Motivasi ekstrinsik mengacu pada dorongan yang dipicu oleh rangsangan eksternal, sedangkan motivasi intrinsik dicirikan oleh dorongan individu yang dihasilkan sendiri menuju tujuan tertentu.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Rijanti (2023), Siregar dkk., (2022), Rasyid dkk., (2020), Kurniawanto et al (2022), dan Dewi et al (2019) secara kolektif menunjukkan korelasi positif antara motivasi karyawan dan rasa puas kerja.

H1 : Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan pentingnya kompensasi bagi karyawan, menyoroti dampak substansialnya terhadap kepuasan kerja mereka. Perusahaan yang mempertimbangkan standar hidup saat menentukan upah dapat secara efektif meningkatkan motivasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan Rizky dan Purnama (2023), Mulyaningtyas dan Soliha (2023), Rasyid et al (2020), Hermingsih dan Purwanti (2020), dan Baqi et al (2021) mengungkapkan korelasi positif antara kompensasi dan rasa puas kerja pegawai.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

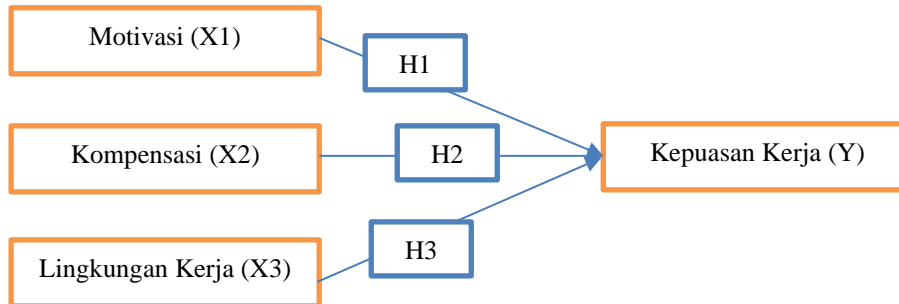
Afandi (2018) menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi penyelesaian tugas karyawan, termasuk temperatur, kelembaban, suhu ruang, penerangan, tingkat keramaian, kebersihan lokasi kerja, dan adanya alat dan peralatan diperlukan.

Studi oleh Mulyaningtyas & Soliha (2023), Ndapdap et al (2022), Yuliantini dan Santoso (2020), dan Kurniawanto et al (2022) menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja serta rasa puas kerja.

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Kerangka Pemikiran

Berlandaskan penjelasan hipotesis diatas, maka pada pengkajian ini disusun kerangka pemikiran yang akan membahas mengenai impresi motivasi, gaji/imbalan serta lingkungan kerja pada kepuasan bekerja. Adapun rancangan pemikiran pengkajian ini bisa diperlihatkan yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Teknik pada pengkajian ini mencakup metodologi penelitian kuantitatif. Peserta pengkajian ini terdiri dari individu yang dipekerjakan oleh Perusahaan Publik Daerah (Perumda) Tirta Mulia Kabupaten Pemalang. Cara pengambilan sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan total 101 karyawan. Metode pengumpulan data yang dipakai melibatkan distribusi kuesioner melalui Google Form pada karyawan Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Pengetesannya yakni uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas. Selanjutnya, uji instrumen, yaitu uji validitas serta uji reliabilitas juga uji model, meliputi uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R²), uji f serta uji t di mana dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Deskripsi subjek pengkajian ini yaitu, bagian kerja, jenis kelamin, usia serta pendidikan, periode kerja dan golongan yang tertera pada tabel deskripsi subjek.

Tabel 1. Hasil Spesifikasi Subjek

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Umum	7	6,9%
	Rumah Tangga	7	6,9%
	Humas Cs dan Sekretariat	13	12,9%
	SDM dan Hukum	8	7,9%
	Keuangan	17	16,8%
	SPI	3	3,0%
	Transmisi dan Produksi	4	4,0%
	Transmisi dan Distribusi	9	8,9%
	Perawatan	6	5,9%
	Bagian		

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
	Perencanaan Teknik	8	7,9%
	Teknologi Informasi	5,	5,0%
	Logistik dan Asset	6	5,9%
	Pelayanan	2	2,0%
	Gudang	3	3,0%
	Admin Divisi Area Petarukan	1	1,0%
	Admin Divisi Area Pemasang	1	1,0%
	Admin Divisi Area Taman	1	1,0%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	60	59,4%
	Perempuan	41	40,6%
3	Usia		
	21-30 Tahun	29	28,7%
	31-40 Tahun	48	47,5%
	41-50 Tahun	24	23,8%
	SMA	23	22,8%
4	Pendidikan		
	D3	3	3,0%
	D4	0	0%
	S1	73	72,3%
	S2	2	2,0%
5	Masa Kerja		
	< 5 Tahun	27	26,7%
	5-10 Tahun	29	28,7%
	11-20 Tahun	20	19,8%
	> 20 Tahun	25	24,8%
6	Golongan		
	Golongan II A	3	3,0%
	Golongan II C	1	1,0%
	Golongan II D	1	1,0%
	Golongan III A	8	7,9%
	Golongan III B	4	4,0%
	Golongan III C	2	2,0%
	Golongan III D	3	3,0%
	Golongan IV A	2	2,0%
	Golongan IV B	1	1,0%
	Non ASN	76	75,2%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas subjek pada pengkajian ini merupakan pekerja di bagian keuangan, yaitu sebanyak 17 responden (16,8%), kemudian mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sejumlah 60 responden (59,4%) serta usia responden antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 48 responden (47,5%). Pada penelitian ini mayoritas tingkat pendidikan karyawan adalah lulusan S1, yaitu sebanyak 73 responden (72,3%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 29 responden (28,7%) dan mayoritas subjek pada pengkajian ini adalah non ASN sehingga tidak memiliki golongan yaitu sebanyak 76 responden (75,2%).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menilai residual terdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian ini dilaksanakan melalui menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, yaitu bisa dikatakan terdistribusi secara normal jika signifikansi $> 0,05$. Tabel 2 di bawah merupakan output pengujian normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,43569271
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,056
	Negative	- 0,073
Test Statistic		0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berlandaskan pada Tabel 2 diketahui yakni angka signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) yakni $0,200 > 0,05$. Maka, kesimpulannya yakni data di pengkajian ini merupakan data berdistribusi secara normal maka dari itu dugaan atau pernyataan normalitas pada model regresi telah dipenuhi.

Uji Validitas

Uji validitas pada pengkajian ini memakai analisis faktor berdasarkan nilai KMO yang harus dikehendaki adalah $> 0,5$ pada tiap variabel bagi setiap item dinyatakan valid jika nilai loading factor adalah $> 0,4$. Berikut adalah output uji validitas.

Tabel 3. Hasil Tes Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Faktor	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,663	0,559	Valid
	X1.2		0,818	Valid
	X1.3		0,760	Valid
	X1.4		0,781	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,647	0,826	Valid
	X2.2		0,825	Valid
	X2.3		0,586	Valid
	X2.4		0,657	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,733	0,737	Valid
	X3.2		0,690	Valid
	X3.3		0,729	Valid
	X3.4		0,647	Valid
	X3.5		0,617	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X3.6	0,682	0,522	Valid
	X3.7		0,591	Valid
	Y.1		0,591	Valid
	Y.2		0,689	Valid
	Y.3		0,681	Valid
	Y.4		0,808	Valid
	Y.5		0,613	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2024

Berlandaskan Tabel 3 memperlihatkan yakni setiap variabel bernilai KMO $> 0,5$ berarti yakni sebanyak 101 responden pada pengkajian ini telah memenuhi syarat kecukupan jumlah sampel. Kemudian *loading factor* setiap item pernyataan bernilai $> 0,4$. Jadi, bisa ditarik kesimpulan yakni kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada pengkajian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas dilaksanakan dengan angka *Cronbach's Alpha* seluruh instrumen pada satu variabel. Sebuah variabel disebut reliabel bila bernilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Output uji reliabilitas yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Motivasi (X1)	0,709	> 0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,706	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,772	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,704	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data utama yang diolah tahun 2024

Berlandaskan Tabel 4 hasil tes reliabilitas memperlihatkan *cronbach's alpha* di setiap variabel adalah bernilai > 0,70. Jadi bisa ditarik kesimpulan yakni instrumen penelitian pada variabel motivasi, kompensasi, lingkungan pekerjaan pada kepuasan kerja dikatakan handal atau reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berfungsi agar bisa diketahui besar pengaruh variabel independen, yakni motivasi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) pada variabel dependen, yakni kepuasan kerja (Y). Output analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Standardized Coefficients Beta	T	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	0,220	2,626	0,010	H1 Diterima
Kompensasi (X2)	0,380	3,856	0,000	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,292	3,172	0,002	H3 Diterima

Sumber : Data utama diolah tahun 2024

Berlandaskan pada Tabel 5, sehingga bisa dimasukkan pada persamaan dari analisis regresi linier berganda yakni:

$$Y = 0,220 X1 + 0,380 X2 + 0,292 X3 + e.$$

Variabel dengan pengaruh terbesar pada kepuasan kerja yakni variabel kompensasi yang ditunjukkan nilai koefisien (β_2) sebesar 0,380, diikuti variabel lingkungan kerja bernilai koefisien (β_3) sebesar 0,292 dan variabel motivasi bernilai koefisien (β_1) 0,220. Nilai koefisien seluruh variabel bernilai positif, sehingga memiliki arti bahwa semakin baik motivasi, imbalan serta lingkungan kerja pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pemalang, sehingga bisa membuat peningkatan rasa puas kerja peawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) dilaksanakan agar bisa diketahui pengukuran sampai mana keterampilan untuk menerangkan variabel dependen. Output koefisien determinasi yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	0,607

Sumber : Data utama yang dianalisis tahun 2024

Berlandaskan Tabel 6 didapatkan angka Adjusted R Square yakni 0,607 atau 60,7%. Hal itu merupakan bukti di mana variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk menegaskan variabel kepuasan kerja pegawai yakni 60,7% sementara yang lain sebesar 39,3% mendapat pengaruh dari variabel lain selain model.

Uji F

Tes F memiliki fungsi menunjukkan variabel independen berpengaruh pada variable terikat secara serentak. Pengaruh yang serentak bisa diketahui dengan melihat angka signifikansi $F < 0,05$. Output tes F yakni:

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	52,501	0,000

Sumber : Data utama yang diolah tahun 2024

Berlandaskan Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil tes didapat dari nilai F hitung yaitu 52,501 serta bernilai signifikansi 0,000. Signifikansi $0,000 < 0,05$, memperlihatkan variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) serentak memberikan pengaruhnya pada Kepuasan Kerja (Y).

Uji t

Test t dilakukan agar bisa diketahui apakah terdapat variable bebas dan variable terikat secara parsial. Adanya pengaruh secara parsial dari setiap variabel apabila mempunyai angka sig $< 0,05$. Hasil uji t di pengkajian ini bisa diketahui dari tabel 5, sehingga dapat disimpulkan yakni:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mempunyai angka koefisien (β_1) sebesar 0,220 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$), sehingga bisa ditarik kesimpulan yakni hipotesis pertama (H1) diterima. Hal tersebut memiliki arti yakni motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi bernilai koefisien (β_2) yakni 0,380 serta signifikansi yakni 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya yakni dugaan kedua (H2) diterima. Hal tersebut berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai bernilai koefisien (β_3) yakni 0,292 dan signifikansi 0,002. Signifikansi $0,002 < 0,05$, bisa ditarik kesimpulan yaitu hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal tersebut memiliki arti lingkungan kerja mempengaruhi dengan positif dan jelas pada rasa puas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan temuan pengetesan hipotesis, ditunjukkan yakni motivasi (X1) memiliki efek parsial, positif, dan signifikan pada kepuasan kerja (Y) di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang. Tingkat motivasi bekerja yang lebih tinggi di antara karyawan sesuai dengan peningkatan kepuasan kerja. Individu dengan motivasi yang kuat cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam melakukan tugas dan tugas mereka, serta menunjukkan ketekunan yang ditingkatkan ketika menghadapi tantangan dan hambatan. Hal ini menggambarkan bagaimana motivasi yang kuat berfungsi sebagai sumber dorongan yang signifikan bagi individu untuk menegakkan dedikasi mereka terhadap tugas mereka, bahkan ketika menghadapi keadaan yang menantang. Ini juga membantu karyawan dalam mempertahankan fokus dan ketekunan mereka untuk mencapai tujuan, meskipun menghadapi hambatan yang cukup besar. Secara teoritis, temuan penelitian ini selaras dengan sudut pandang Hasibuan (2016), yang berpendapat bahwa motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong penting yang menumbuhkan antusiasme individu untuk bekerja, menumbuhkan kesediaan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menyinergikan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Secara empirik, output pengkajian ini selaras dengan penyelidikan terdahulu, termasuk studi Kirana dan Rijanti (2023), Siregar dkk. (2022), Rasyid dkk. (2020), Kurniawanto et al. (2022), dan Dewi dkk. (2019), yang semuanya memvalidasi korelasi positif antara motivasi serta rasa puas kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan output uji hipotesis dinyatakan yakni kompensasi (X2) dengan sebagian berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja (Y) pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang. Hasil ini memvalidasi pentingnya menawarkan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka. Semakin besar jumlah gaji pegawai, semakin tinggi rasa puas mereka. Saat karyawan sangat puas pada pekerjaannya, pegawai memiliki kecenderungan termotivasi agar berkontribusi secara maksimal, yang mengarah pada peningkatan kinerja keseluruhan dalam organisasi. Dari sudut pandang teoritis, temuan penelitian ini konsisten dengan pernyataan Simamora (2016) bahwa kompensasi mencakup imbalan finansial yang diperoleh individu dari hubungan kerja mereka dengan suatu entitas. Secara empiris, studi ini memiliki output sesuai dengan studi terdahulu, seperti studi yang dilaksanakan Rizky dan Purnama (2023), Mulyaningtyas dan Soliha (2023), Rasyid dkk. (2020), Hermingsih dan Purwanti (2020), dan Baqi et al. (2021), di mana menyatakan yakni kompensasi memberikan pengaruhnya positif dan substansial pada rasa puas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan output tes hipotesis dinyatakan yakni lingkungan kerja (X3) dengan sebagian pengaruhnya positif dan signifikan signifikan ke kepuasan kerja (Y) di Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang Jaya. Dengan demikian, menunjukkan bahwa rasa puas karyawan meningkat jika lingkungan kerjanya *proper*. Lingkungan kerja yang mendukung adalah kunci bagi perkembangan profesional karyawan. Saat pegawai memiliki rasa penghargaan juga dukungan, pegawai sangat termotivasi agar berkontribusi secara maksimal untuk menggapai target perusahaan serta mewujudkan situasi kerja yang produktif dan tenang. Secara teoritis hasil pengkajian ini sesuai dengan yang dikemukakan Sedarmayanti (2018) yakni mengemukakan di mana lingkungan kerja termasuk semua fasilitas prasarana serta bahan di tempat kerja, cara kerja serta aturannya, baik individu atau kelompok. Secara empiris output pengkajian ini sesuai seperti pengkajian sebelumnya yakni oleh Mulyaningtyas & Soliha, (2023), Nadapdap et al (2022), Yuliantini dan Santoso (2020) dan Kurniawanto et al (2022) menemukan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk rasa puas bekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan pengkajian ini yaitu faktor-faktor motivasi, kompensasi, serta situasi tempat bekerja dengan parsial pengaruhnya positif dan signifikan pada tingkat rasa puas karyawan di Perumda Tirta Mulia, Kabupaten Pematang Jaya. Hasil F-test memperlihatkan di mana motivasi, kompensasi, serta kondisi kerja dengan srentak memberikan pengaruh jelas pada kepuasan kerja. Ketiga variabel eksogen tersebut menjelaskan 60,7% dari varians kepuasan kerja, dengan 39,3% sisanya dikaitkan dengan faktor eksternal di luar cakupan model saat ini.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar manajemen Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang Jaya tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan mengakui pencapaian mereka serta meninjau kembali struktur kompensasi agar sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, disarankan juga untuk memperkuat lingkungan kerja melalui komunikasi yang efektif, kerjasama tim yang baik dan penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh karyawan.

REFERENSI

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(08), 144-151.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*,

- 07(09), 1344-1358. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- 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>
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(3), 150-162. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.209>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3066>.
- 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>
- Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 719-725. <http://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>
- Putri, N. M., & Isnowati, S. (2024). Motivasi, Kompnsasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang). *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(3), 1215-1223. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8801>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan. Prenada Media Group, Jakarta.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizki Press: Bandung.

