

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DISTRIVERSA BUANAMAS

Alvita Primadiani Putri
alvitaprimadianip@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of motivation, compensation, and working environment on the employees job satisfaction of PT. Distriversa Buanamas Surabaya. While, the research was disciptive quantitative moreover, the population was 74 Employees of PT. Buanamas Distriversa Surabaya. The data coollection tehnnique used sampling jenu tehnnique, in which the sample was taken randomly, in sprite of position in the population. In line with, there were 74 employees as sample. Futhemore, the instrument used slovin formula. The data analysist tehnnique used multiple linia regression. The research rsult concluded motivation had positive and significant effect on the employees job satisfaction wth t count of 6.119 with signification $0.000 < \alpha = 0.05$. Moreover, compensation had positive and significant effect on the employee job satisfaction with t count of 2.004 with significant of $0.049 < \alpha = 0.05$. In addition, working enviromnet had positive and significt effect on the employees job stisfaction with t count of 2.187 with significant 0.032. in brief, the hypothesis was accepted or had been proven the truth

Keywords: motivation, compensation, working environment, employees job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi yang akan menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya berjumlah 74 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan dari tingkat kedudukan yang ada didalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, sehingga ditemukan sampel sebanyak 74 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 6,119 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,004 dengan sig $0,049 < \alpha = 0,05$ dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,187 dengan sig 0,032 sehingga hipotesis yang peneliti ajukan diterima atau terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam perusahaan guna mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, matang, dan teliti. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, matang, dan teliti maka sumber daya manusia tidak dapat bekerja secara maksimal, tidak berjalan lancar dan sulit untuk memenuhi harapan terutama pencapaian tujuan yang di inginkan oleh perusahaan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, matang dan teliti karena akan sangat menentukan keberlangsungan hidup pada perusahaan. Untuk dapat bertahan perusahaan harus memiliki karyawan yang bersikap baik, memiliki etos kerja yang tinggi sehingga terdapat rasa kepuasan maupun loyalitas terhadap perusahaan dalam bekerja, dan banyak faktor yang menjadi pilar-pilar berdirinya perusahaan. Banyak peran penting yang dikerjakan sumber daya manusia untuk menjaga stabilitas dan eksistensi kegiatan perusahaan, peningkatan

pelayanan dan memaksimalkan kinerja karyawan didalam perusahaan yang bergerak pada bidang distributor tersebut. Tidak dipungkiri lagi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) pada setiap perusahaan merupakan unsur yang penting, strategis dan tidak dapat dipandang sebelah mata perannya. Perusahaan yang bertumbuh, berkembang dan sukses pasti memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menimbulkan semangat kerja dalam bekerja. Motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi (Mangkunegara, 2014:61). Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, dengan demikian maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan semangat kerja tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan, serta harus diimbangi dengan hasil kerja yang sesuai dengan pemberian kompensasi termasuk penghargaan atau reward bagi karyawan yang rajin, pemberian gaji atau upah, pemberian tunjangan dan bonus juga turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menimbulkan semangat kerja dalam bekerja. Motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi (Mangkunegara, 2014:61). Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, dengan demikian maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Handoko, 2014:115) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan seperti pemberian gaji atau upah, dan bonus apabila mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang seperti tunjangan transport bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. (Sunyoto, 2013:43) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya (Wibowo, 2016:132). Kepuasan kerja juga mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Faktor kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kinerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai orang-orang yang mencintai dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, PT. Distriversa Buanamas Surabaya perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik dengan cara memberikan motivasi kepada para karyawan,

memahami keinginan dan kebutuhan para karyawannya, serta memberikan tempat yang layak untuk bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah diatas sebagai berikut: (1). Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya (2). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya. Dan tujuan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya (2). Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya (3). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu "*Movere*" yang berarti suatu dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti sebuah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014:207) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2012:61) motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Hasibuan (dalam Made dan Agung, 2015) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, dengan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, dan pengakuan atas prestasi.

Lingkungan Kerja

Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi atau perusahaan akan membuat para karyawan semakin terpacu untuk bekerja lebih giat, tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Nitisemito (dalam Sugiyarti 2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab yang diembannya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah ia kerjakan atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan. (Kreittner dan Kinicki, 2014:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan membutuhkan dukungan dari

perusahaan dan manajer secara langsung. Sedangkan (Robbins, 2015:259) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan, dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan.

Penelitian Terdahulu

Parimita *et al.*, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari Analisis Regresi Linier Berganda Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

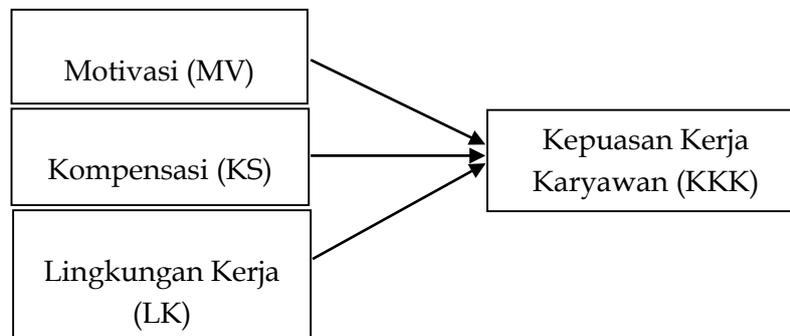
Pioh dan Tawas (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Path Analysis kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Anas (2013) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda Analisis Regresi Linier Berganda Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kurnia *et al.*, (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Path Analysis Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Dhermawan *et al.*, (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali SEM Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah 2018

Gambar 1

Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu kebutuhan bagi seorang individu atau karyawan terutama dalam proses pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu motivasi harus benar-benar diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dengan pemberian motivasi maka terjadi kemauan untuk bekerja dan jika kemauan bekerja tinggi maka akan berimbas kepada hasil kinerja karyawan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya suatu tujuan. Mathis dan Jackson (dalam Fernadi *et al.* 2016) menunjukkan bahwa arti kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian pengertian tersebut mengandung arti bahwa dalam melakukan pekerjaannya kinerja tiap karyawan secara akumulatif mempengaruhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan penting untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja tiap karyawannya dengan melakukan pemberian motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018) dan Kunia *et al.*, (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan, balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018), Anas (2013) dan Dhermawan *et al.*, (2012) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Simamora(2014:204) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan dapat membuat para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu lingkungan yang kondusif dan nyaman sangat dibutuhkan untuk membangun tingkat kepuasan pada karyawan saat melakukan pekerjaan. Sehingga mereka akan maksimal dan nyaman ketika bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018), Anas (2013) dan Dhermawan *et al.*, (2012) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan non probability sampling. Pengertian non probability sampling adalah sebagai berikut "Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel." Teknik sampling atau penarikan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama untuk dipilih menjadi sampel, untuk itu pengambilan sampel ini peneliti

menggunakan metode sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh adalah sebagai berikut “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas kriteria responden seluruh karyawan dan staff selain pimpinan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 74 orang, maka dapat disimpulkan penelitian saya gunakan menggunakan sampel jenuh karena jumlah responden kurang dari 100 responden.

Jenis dan Sumber Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melalui metode penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism, yang dapat digunakan sebagai populasi atau sampel yang telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel secara umum dilakukan dengan cara random, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif sehingga bertujuan dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari karyawan PT. Distri-versa Buanamas Surabaya. Peneliti dalam hal ini memerlukan pengumpulan data dengan cara karyawan menjawab pertanyaan riset yang telah disediakan dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan metode survey. Data dapat berasal dari dokumen maupun keterangan dari responden, baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lain untuk keperluan penelitian. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT. Distri-versa Buanamas Surabaya untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Distri-versa Buanamas Surabaya. Kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Distri-versa Buanamas Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja

Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu “*Movere*” yang berarti suatu dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti sebuah dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku yang mengarah pada sebuah tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Produktivitas Kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menjadi penentu utama seorang karyawan dalam mencapai sebuah keberhasilan dalam pekerjaan dan karyawan mampu memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap atau perilaku positif terhadap pekerjaannya.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas yang terdapat dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti dari arti sebenarnya yang akan diukur. Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur mencapai tujuan pengukuran tersebut. Validitas merupakan sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (motivasi, kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (kepuasan kerja karyawan). Jika variabel independent dinyatakan dengan X dan variabel dependent dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$KKK = a + b_1MV + b_2KS + b_3LK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal probability plots, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan nonparametric test yaitu one-sample Kolmogorov-Smirnov test. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi one-sample Kolmogorov-Smirnov test bernilai $> 0,05$. pada dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : (1). Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal (2).Nilai Probabilitas $< 0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi tidak normal. Sedangkan Pendekatan Grafik Pendekatan selanjutnya yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal p-p plot regression standart, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Apabila persebaran data pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan kriteria :
Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka dinyatakan ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Terdapat kesamaan varian pengamatan dalam model regresi, yang dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan varian yang berbeda dapat dikatakan sebagai heteroskedastisitas (a). Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur seperti (melebar, bergelombang dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas (b).Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut : (1). Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan dan (2). Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS v.20, dengan ketentuan sebagai berikut (a). Jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (b). Jika nilai R² = 0 atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut Pengujian Hipotesis (H1) (a). Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Surabaya. (b). Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Motivasi (MV)	MV ₁	0,513	0,192	Valid
	MV ₂	0,795	0,192	Valid
	MV ₃	0,795	0,192	Valid
	MV ₄	0,557	0,192	Valid
	MV ₅	0,308	0,192	Valid
Kompensasi (KS)	KS ₁	0,651	0,192	Valid
	KS ₂	0,911	0,192	Valid
	KS ₃	0,907	0,192	Valid
	KS ₄	0,915	0,192	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	0,478	0,192	Valid
	LK ₂	0,923	0,192	Valid
	LK ₃	0,925	0,192	Valid
	LK ₄	0,927	0,192	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (KKK)	KKK ₁	0,729	0,192	Valid
	KKK ₂	0,840	0,192	Valid
	KKK ₃	0,840	0,192	Valid
	KKK ₄	0,743	0,192	Valid
	KKK ₅	0,508	0,192	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2019

Hasil uji validitas di ketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai disiplin kerja dan stress kerja berjumlah 18 item dan sesuai dengan ketentuan yang di ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat di gunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,618	Reliabel
Kompensasi	0,856	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,835	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,772	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2019

Tabel 2 Uji Reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar > 0,06 yang berarti bahwa butir-butiran pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Konstanta	-1,264	-	-
Motivasi (MV)	0,753	6,119	0,000
Kompensasi (KS)	0,204	2,004	0,049
Lingkungan kerja (LK)	0,184	2,187	0,032

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat sebagai berikut adalah:

$$KKK = -1,264 + 0,753 MV + 0,204 KS + 0,184 LK + e$$

Konstanta sebesar -1,264 menunjukkan bahwa jika motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -1,264. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,753. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila motivasi meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,753 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,204. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,204 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,184. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,184 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-smirnov* (KS). Berikut ini hasil dari pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS).

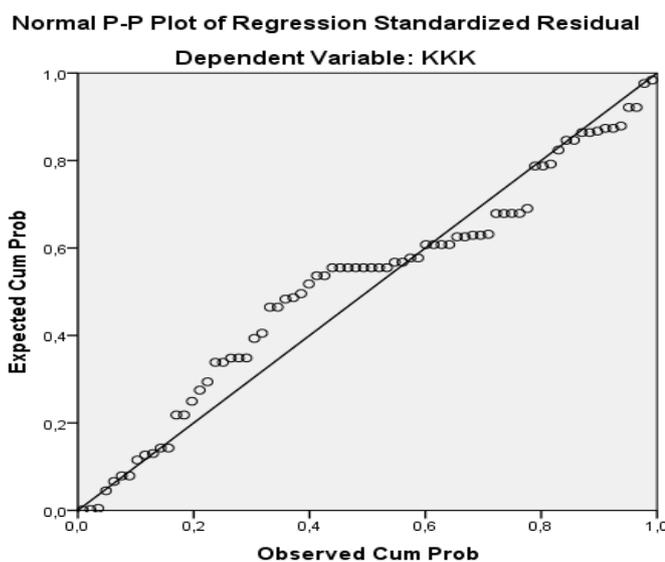
Hasil uji normalitas untuk pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1,202	Normal
Asymp. Signifikansi	0,111	

Sumber: Data Primer diolah tahun, 2019

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. sig (2-tailed) > 0,05* yang terdapat dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang artinya bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal, sehingga model ini layak untuk dijadikan penelitian. Hasil uji normalitas untuk pendekatan grafik dapat disajikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan pada gambar di atas penyebaran titik-titik atau data berada di sekitar garis diagonal ini menunjukkan data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan kata lain distribusi titik atau data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan antara sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik melalui uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (KS) maupun grafik normal *p-plot of regression standardized residual*, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

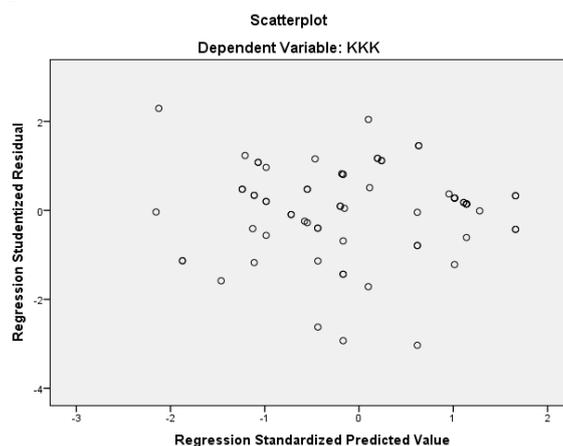
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,771	1,297	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,767	1,303	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,933	1,071	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Pada Tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data Primer diolah , tahun 2019

grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel-

variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bisa atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar a 5% (0,05). Ketentuan diterima atau ditolak model penelitian sebagai berikut : (1). Nilai Sig F > 0,05, maka dikatakan tidak layak dan (2). Nilai Sig F < 0,05, maka dikatakan layak. Hasil pengujian uji kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
27,620	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 27,620. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dapat diartikan satu ukuran untuk mengukur ketepatan yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat atau variabel bebas yang dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya atau variabel terikatnya, koefisien determinasi diartikan sebagai besarnya pengaruh (dalam persentase %) variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.522	1,35838

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0, 542. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kuat karena berada diantara 0,6 – 0,79. Nilai *R Square* sebesar 0,542 atau 54,2%, ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 54,2%, sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSSv20. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (5%). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu : (1). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Surabaya. (2). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan hipotesis diterima (signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Surabaya. Perhitungan uji t ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Motivasi	6,119	0,000	Berpengaruh
Kompensasi	2,004	0,049	Berpengaruh
Lingkungan kerja	2,187	0,032	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis (uji t) yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa : (1). Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diterima (2). Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Hasil perhitungan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,049 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diterima (3). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Hasil perhitungan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,032 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh motivasi Terhadap kepuasan kerja

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018) dan Kunia *et al.*, (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kebutuhan bagi seorang individu atau karyawan terutama dalam proses pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu motivasi harus benar-benar diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dengan pemberian motivasi maka terjadi kemauan untuk bekerja dan jika kemauan bekerja tinggi maka akan berimbas kepada hasil kinerja karyawan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya suatu tujuan. Mathis dan Jackson (dalam

Fernadi *et al.*, 2016) menuliskan arti kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian pengertian tersebut mengandung arti bahwa dalam melakukan pekerjaannya kinerja tiap karyawan secara akumulatif mempengaruhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan penting untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja tiap karyawan dengan melakukan pemberian motivasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018), Anas (2013) dan Dhermawan *et al.*, (2012) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan, balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Parimita *et al.*, (2018), Anas (2013) dan Dhermawan *et al.*, (2012) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Simamora, *et al.* (2016:204) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan dapat membuat para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu lingkungan yang kondusif dan nyaman sangat dibutuhkan untuk membangun tingkat kepuasan pada karyawan saat melakukan pekerjaan. Sehingga mereka akan maksimal dan nyaman ketika bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diperoleh dari tingkat signifikansi untuk variabel motivasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$. Bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi seorang karyawan yang diberikan pada PT. Distri-versa Buanamas Surabaya dipertahankan atau lebih ditingkatkan, maka dari pemberian motivasi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (2). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diperoleh dari tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi adalah $\alpha = 0,049 < 0,05$. Bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang

diberikan PT. Distriversa Buanamas Surabaya sesuai dengan beban kerja seorang karyawan, maka dari pemberian kompensasi yang cukup akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (3). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diperoleh dari tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,032 < 0,05$. Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya berjalan kondusif atau berjalan dengan semestinya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (4). Dari ke 4 (empat) variabel yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan dalam penelitian, variabel motivasi yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena motivasi memiliki tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Saran

PT. Distriversa Buanamas Surabaya : (1). Disarankan bagi perusahaan PT. Distriversa Buanamas Surabaya terutama kepada pimpinan supaya lebih memotivasi para karyawan agar tercapainya kepuasan dalam bekerja semakin meningkat (2). Disarankan bagi perusahaan PT. Distriversa Buanamas Surabaya supaya lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi agar karyawan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan (3). Disarankan bagi perusahaan PT. Distriversa Buanamas Surabaya supaya lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak kepada para karyawan agar memiliki kepuasan dalam bekerja (4). Disarankan bagi perusahaan PT. Distriversa Buanamas Surabaya supaya lebih memperhatikan perasaan dalam bersikap, keamanan kerjanya lebih ditingkatkan, serta memperhatikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja pada karyawan agar kepuasan dalam bekerja semakin meningkat. Dan Saran bagi Penelitian Selanjutnya sebagai berikut: Penelitian ini dilakukan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya yang hanya mencakup tentang aspek motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel - variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang belum sempat dimasukkan kedalam penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang atau penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1). Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Surabaya dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja (2). Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur dengan menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. dan Yudana, I. M. 2015. *Efektivitas Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Pada SMP Negeri 4 Seririt Kabupaten Buleleng*. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Administrasi Pendidikan* 6(1):202-210
- Anas, K. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. *Jurnal Manajemen* 2(1):1-11.
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G.A Sudibya., dan I.W.M Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2):173-184.

- Hasibuan, M.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, H. T. 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurnia, A.M., B.S. Sunuharyo., dan H.N. Utami. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(1): 1-7
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malthis, R.L dan Jackson, Rika (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta
- Parimita, W., S. Khoiriyah., dan A.W. Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 9(1):125-144.
- Pioh, N.L dan H.N. Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA* 4(2): 838-848.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Sugiyarti, G. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Masyarakat Bisnis dan Lingkungan*. 2(1): 71-83
- Sunyoto, D. 2013. *Dasar – dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.