

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Musarofah**

*musarofahsaroh11@gmail.com*

**Suhermin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of motivation, compensation, and working environment on employees' working satisfaction of PT Pos Indonesia, Surabaya. Moreover, the research's objectives were 1) to find out the effect of motivation on employees' satisfaction of PT Pos Indonesia, Surabaya, 2) to find out the effect of compensation on employees' satisfaction of PT Pos Indonesia, Surabaya, and 3) to find out the effect of working environment on employees' satisfaction of PT Pos Indonesia, Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the population was 75 employees who worked at PT Pos Indonesia, Surabaya. Additionally, the data collection technique used saturated sampling. While, the instrument in data collection technique used questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 20. Meanwhile, from the t-test result, it concluded that motivation had a positive and significant effect on employees' working satisfaction. Likewise, compensation had a positive and significant effect on employees' working satisfaction. Similarly, working environment had a positive and significant effect on employees' working satisfaction.*

*Keywords: motivation, compensation, working environment, employees' working satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Tujuan penelitian adalah 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya, 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT Pos Indonesia Kota Surabaya sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 20. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dari sebuah manajemen yang memiliki fungsi untuk memelihara sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan tugas sumber daya manusia untuk mengelola dan mengembangkan unsur manusia atau karyawan agar bekerja dengan baik kinerja karyawan juga dapat lebih optimal serta sumber daya manusia juga ikut serta di dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dikerjakan oleh manusia itu sendiri jadi dapat disimpulkan bahwa manusia adalah salah satu hal yang dibutuhkan untuk pelaksanaan semua kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong dan juga menentukan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai kesuksesan dan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu dari perusahaan layanan jasa yang bergerak dibidang jasa pengiriman meliputi pengiriman surat dan paket, serta memiliki layanan pembayaran untuk asuransi dan kredit dengan Perkembangan PT. Pos Indonesia akan terus memperbaiki sistem layanan yang diberikan dan menambah untuk wilayah usahanya serta mengajak masyarakat untuk menjadi mitra kerja dan dengan adanya mitra kerja Pos maka akan diharapkan untuk membuka peluang dalam persaingan pasar dan mampu membuka lapangan kerja yang baru untuk masyarakat.

Dari survey awal peneliti dengan wawancara karyawan di PT Pos Indonesia Kota Surabaya terdapat perbedaan pada tingkat kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Fenomena ini didukung dari hasil wawancara peneliti terhadap 20 orang karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya, yang mana dibagi menjadi dua bagian yakni; 10 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan kontrak. Dari hasil wawancara terhadap karyawan-karyawan tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan tetap, antara lain; lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, gaji, kompensasi, rekan kerja, motivasi kerja. Sementara hasil wawancara pada karyawan kontrak menunjukkan bahwa tidak ada kepuasan kerja karena masa kontrak yang hanya berlangsung selama tiga tahun tanpa ada perpanjangan kontrak kerja.

Dengan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, perusahaan atau organisasi harus memikirkan solusi dan melakukan berbagai upaya-upaya untuk guna mengikatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi. Adapun beberapa teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa berbagai pendekatan dapat dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2016:132) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi, komponsesi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Herzberg dalam Ardana et al. (2011:202) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kompensasi, promosi, lingkungan fisik dan non fisik serta karakteristik pekerjaan. Kemudian menurut Hasibuan (2014:203) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat tidaknya suatu pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan yang meunjang pelaksanaan pekerja, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaa yang menoton atau tidak. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) motivasi, stress kerja, komitmen organisasi.

Disamping adanya penelitian menggunakan kajian teoritis peneliti juga menyediakan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Purnama et al. (2019). Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi menurut Seidy et al. (2019) komunikasi dan kompensasi. Menurut Talashina dan Ngatno (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dari fenomena adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, kajian teoritis dan kajian empiris yang diperoleh peneliti dan temuan *Research gap* dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya".

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya ?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya ?, (3) Apakah

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Indonesia (2) Untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Di dalam lingkup manajemen sumber daya manusia juga terdapat seorang yang mengatur menggerakkan keseluruhan kegiatan di perusahaan yaitu manajer yang mana ia memiliki peran besar dalam mengarahkan setiap orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien. manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2012:10) bahwa sumber daya manusia adalah limu dan seni yang dapat mengatur antara hubungan serta peran karyawan agar dapat lebih efektif dan efisien dan juga dapat membantu mewujudkan apa yang di inginkan oleh perusahaan atau organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari Bahasa latin "*movere*" yang memiliki arti sebuah dorongan atau daya penggerak yang dimana motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti sebuah dorong yang dimiliki oleh sifat dari manusia untuk dapat bertindak atau dapat bergerak secara langsung dapat melalui perilaku yang dapat mengarah kepada sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:61) bahwa motivasi adalah sebuah energi atau keadaanya yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas balas jasa yang telah melakukan tugas serta tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan kepada karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan atau organisasi karena dapat menjadi tolak ukur atau nilai kerja karyawan yaitu adalah rekan kerja serta keluarga dan masyarakat. Menurut Marwansyah (2016:269) bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau penghargaan yang berbentuk dalam materiil maupun non materiil yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang harus secara adil dan layak kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas dapat dicapainya dari tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan jalannya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta faktor penentu kepuasan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam setiap karyawan saat melakukan pekerjaan serta aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi.

## Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan yang dirasakan oleh setiap personal atau individu oleh karena itu kepuasan kerja setiap karyawan selalu berbeda satu dengan satu sama lainnya. Menurut Kreittner dan Kinicki (2014:169) bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan secara efektif atau emosional dari suatu pekerjaan dari seorang karyawan.

## Penelitian Terdahulu

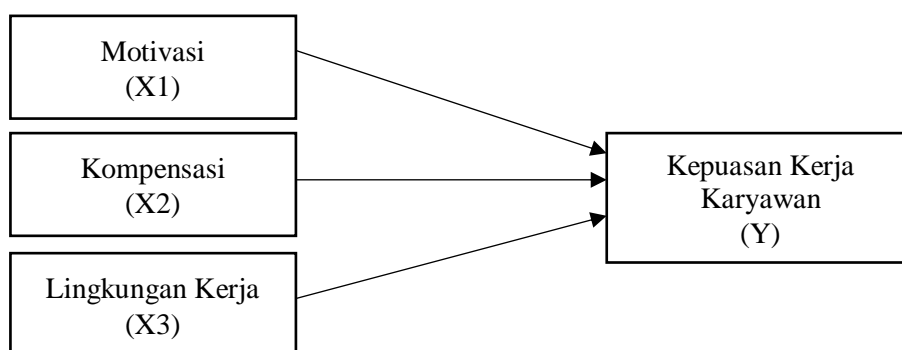
Pertama, Simoes *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Franedy dan Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Harahap dan Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Purnama *et al.* (2019). motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kedua, Wahyuni dan Irafani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Talashina dan Ngatno (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Pioh dan Tawas (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Seidy *el at.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, Wuwungan *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Wongkar *et al.* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau daya pendorong yang ada disetiap diri karyawan yang dimana dapat menciptakan keinginan atau gairah untuk berkerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja dan mempunyai tujuan untuk dapat mencapai sesuatu atau kepuasan dimana karyawan bekerja didalam perusahaan atau organisasi serta dapat mengikatkan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana akan

mencapai kepuasan kerja dalam bekerja dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang dimiliki oleh setiap orang yang dapat menimbulkan serta memicu semangat kerja dalam bekerja dimana motivasi adalah suatu keadaan dimana dapat menggerakkan dalam diri karyawan, yang dimana dapat terarah dan tertuju untuk mampu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Simoes *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Franedy dan Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Harahap dan Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Purnama *et al.* (2019). motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H1** = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi adalah salah satu pelaksanaan dari fungsi dari sumber daya manusia yang berhubungan berupa imbalan yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dari pekerjaan dan kinerjanya baik dalam bentuk uang atau barang dan baik di berikan secara langsung maupun secara tidak langsung oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2014:115) berpendapat bahwa Kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa dari hasil kinerjanya, kompensasi dapat di golongan menjadi beberapa golongan yaitu yaitu dalam bentuk uang atau barang dan baik di berikan secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wahyuni dan Irafani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Talashina dan Ngatno (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Pioh dan Tawas (2016) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Seidy *el at.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H2** = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik, sosial serta psikologi dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi dari produktivitas kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Sunyoto (2013:43) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan dimana karyawan saat bekerja serta dapat menimbulkan atau mempengaruhi seorang karyawan saat melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan lingkungan kerja merupakan fasilitas yang menunjang pekerjaan dari karyawan tersebut, lingkungan kerja dari karyawan tersebut, metode dari pekerjaan dari karyawan tersebut dan aturan yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi baik sebagai individu dan kelompok dimana karyawan itu berkerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wuwungan *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rasyid dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Wongkar *et al.* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H3** = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menitikberatkan pada uji hipotesis untuk menarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Menurut Sugiyono (2016:13) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk dapat meneliti pada populasi atau suatu sampel tertentu. Dimana teknik dalam pengambilan sampel pada umumnya random dan penumpukan data menggunakan instrument penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:91) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya yang berjumlah sejumlah 75 Populasi yang akan diteliti.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:73) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini akan menggunakan karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya sejumlah 75 Karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:122) berpendapat bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila mana semua anggota dari populasi digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data**

Berdasarkan jenis datanya, data yang diperoleh peneliti dibedakan menjadi dua jenis yaitu: data primer, data yang diperoleh secara langsung dengan melalui kuesioner dan wawancara. Kemudian menggunakan data sekunder yang di peroleh sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya sejarah singkat berdirinya, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi.

#### **Sumber Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan cara memberikan serta menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti kepada responden mengenai pengaruh kinerja karyawan. Jawaban dari responden akan dilakukan penilaian mengingat data penelitian ini berawal dari kualitatif yang kemudian di kuantitatifkan maka peneliti akan menggunakan kuesioner Skala Likert dengan rentang skala 1-5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

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

## Definisi Operational Variabel

### Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya dapat mendorong dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Indikator-indikator motivasi menurut Amstrong *et al.* (2014:70) yaitu: (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kekuasaan

### Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia Kota Surabaya kepada karyawannya berupa gaji atau upah, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, THR, bonus lain-lainnya dan dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2012:86) yaitu: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Asuransi, (4) Tunjangan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu lingkungan sekitar para karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya yang diri seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman serta aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja lebih optimal, serta menimbulkan kepuasan kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Menurut Sedarmayanti (2012:46) yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Bau-bauan di tempat kerja, (4) Dekorasi di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja.

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan yang dirasakan oleh setiap personal atau individu oleh karena itu kepuasan kerja setiap karyawan selalu berbeda satu sama lainnya. Adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Handoko (2011:193) yaitu: (1) Supervisi, (2) Manajemen dan perusahaan, (3) Kesempatan untuk maju, (4) Rekan kerja (5) Kondisi Pekerjaan.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghazali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pada hal ini koefisien korelasi nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka hal ini arti butir pertanyaan atau indikator tersebut di katakana valid. Jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  hal ini arti butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2016:47). Dasar pengambilan keputusan suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Namun jika *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

## Teknik Analisis Data

### Analisi Statistik Deskriptif

Statistik deskripsi mengenai hal ini menurut Sugiyono (2016:206) berpendapat bahwa analisis deskriptif adalah suatu metode analisis data yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik-karakteristik bersumber dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia,

tingkat pendidikan dan lama bekerja.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan akan diketahui. Menurut Ghozali (2018:95) berpendapat bahwa analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan pada variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent yang bertujuan untuk dapat mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen yang berdasarkan dari nilai variabel independen terdiri dari dua atau lebih regresi maka dapat disebut dengan regresi linear berganda. Model regresi dinyatakan sebagai berikut :

$$K_{kk} = a + b_1M_o + b_2K_s + b_3L_k + e$$

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali (2016:154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan grafik *Normal Probability Plot* dan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* untuk menguji kenormalitasannya. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Apabila titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi tingkat normalitas. Jika titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka model tersebut diasumsikan tidak memenuhi tingkat normalitas. Sedangkan untuk kriteria *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat dari hasil Signifikansi nya.  $H_0$ : Jika nilai signifikansi pada tabel  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan nilai  $H_a$ : Jika nilai signifikansi pada tabel  $< 0,05$  data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residu suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dibuktikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian apabila tidak adanya heteroskedastisitas disetiap variabelnya.



**Uji Goodness of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model dilakukan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut, jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, maka model penelitian diterima atau dikatakan layak untuk digunakan. Sedangkan jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, maka dapat dikatakan model regresi tidak layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Jika nilai (R<sup>2</sup>) mendekati 0, maka pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lemah. Sedangkan nilai Jika nilai (R<sup>2</sup>) mendekati 1, maka pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kerpuasan kerja karyawan kuat.

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018:98) berpendapat bahwa uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar perngaruh variabel penjelas independent secara individual dalam merangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Keiteria yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t adalah sebuah perhitungan untuk membandingkan tingkat signifikan terhadap dari nilai t (α = 0,05 %). Yang bisa ditentukan sebagai berikut : Jika nilai signifikan pada uji t < 0,05 maka menunjukkan variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan pada uji t > 0,05 maka menjukan variable motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Intrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan dari suatu item dalam suatu kusioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Pernyataan      | Piearson Correlation | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|----------------------|---------|------------|
| Motivasi (Mo)         | Mo <sub>1</sub> | 0,633                | 0,227   | Valid      |
|                       | Mo <sub>2</sub> | 0,659                | 0,227   | Valid      |
|                       | Mo <sub>3</sub> | 0,767                | 0,227   | Valid      |
| Kompensasi (Ks)       | Ks <sub>1</sub> | 0,532                | 0,227   | Valid      |
|                       | Ks <sub>2</sub> | 0,472                | 0,227   | Valid      |
|                       | Ks <sub>3</sub> | 0,663                | 0,227   | Valid      |
|                       | Ks <sub>4</sub> | 0,493                | 0,227   | Valid      |
| Lingkungan Kerja (Lk) | Lk <sub>1</sub> | 0,421                | 0,227   | Valid      |
|                       | Lk <sub>2</sub> | 0,621                | 0,227   | Valid      |
|                       | Lk <sub>3</sub> | 0,672                | 0,227   | Valid      |
|                       | Lk <sub>4</sub> | 0,798                | 0,227   | Valid      |

|                               |                  |       |       |       |
|-------------------------------|------------------|-------|-------|-------|
| Kepuasan kerja Karyawan (Kkk) | Lk <sub>5</sub>  | 0,727 | 0,227 | Valid |
|                               | Kkk <sub>1</sub> | 0,714 | 0,227 | Valid |
|                               | Kkk <sub>2</sub> | 0,761 | 0,227 | Valid |
|                               | Kkk <sub>3</sub> | 0,766 | 0,227 | Valid |
|                               | Kkk <sub>4</sub> | 0,738 | 0,227 | Valid |
|                               | Kkk <sub>5</sub> | 0,579 | 0,227 | Valid |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berjumlah 17 item. Hal ini dibuktikan karena seluruh item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Berarti bahwa seluruh item dari setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                      | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------------|-------------------------|------------|
| Motivasi (Mo)                 | 0,783                   | Reliabel   |
| Kompensasi (Ks)               | 0,772                   | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (Lk)         | 0,662                   | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Kkk) | 0,741                   | Reliabel   |

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan hasil uji masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yang membuktikan bahwa butiran-butiran pertanyaan dari seluruh variabel dari penelitian ini seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | Sig.   |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | t    |        |      |
| 1     | (Constant)                  | - 1.867    | 1.249                     |      | -1.495 | .139 |
|       | MO                          | .290       | .106                      | .195 | 2.742  | .008 |
|       | KS                          | .880       | .110                      | .596 | 7.991  | .000 |
|       | LK                          | .203       | .049                      | .249 | 4.249  | .000 |

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

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

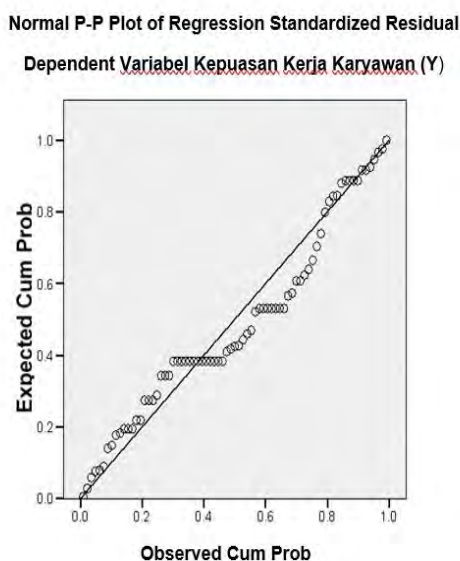
$$KKK = -1,867 + 0,290MO + 0,880KS + 0,203LK + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda pada tabel 3 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta = -1,867 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -1,264. (2) Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,290 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan searah yang artinya jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya. (3) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,880 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan searah yang artinya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya. (4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,203 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan searah yang artinya jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan pengujian sisyaratkan dengan distribusi data penelitian ini harus mengikuti garis diagonal antara 0 dengan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui SPSS dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
 Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah diagonal. Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Serta di buktikan dengan uji normalitas untuk pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                             |     | Unstandardized<br>Residual |
|-----------------------------|-----|----------------------------|
| N                           |     | 75                         |
| Normal Parameters           | a,b | Mean                       |
|                             |     | Std. Deviation             |
| Most Extreme<br>Differences |     | Absolute                   |
|                             |     | Positive                   |
|                             |     | Negative                   |
| Test Statistic              |     |                            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)      |     |                            |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar  $0,127 > 0,05$ . Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada multikolinieritas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 yaitu:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

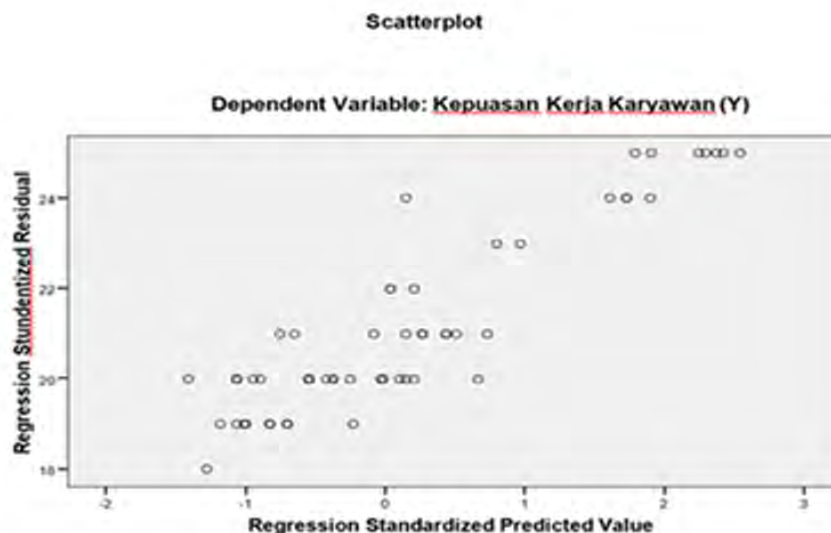
| Variabel         | Collinearity Statistics |       | Keterangan                         |
|------------------|-------------------------|-------|------------------------------------|
|                  | Tolerance               | VIF   |                                    |
| Motivasi         | 0,469                   | 2,130 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |
| Kompensasi       | 0,425                   | 2,353 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,669                   | 1,495 | Tidak Terjadi<br>Multikolinieritas |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari angka 0,1, sehingga variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan seluruhnya di nyatakan bebas multikolinieritas dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residu suatu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 yaitu:



**Gambar 3**  
**Grafik Scaterplot Uji Heterokrdaktisitas**  
 Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan gambar 3 *scatterplot* terlihat pengujian menggunakan gambar scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik pada data tersebut menyebar merata diantara nilai positif dan negative pada sumbu Y dan di nyatakan bahwa penelitian ini bebas hereroskedaktisitas dan bisa di gunakan pada penelitian selanjutnya.

### Uji Goodness of Fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk dapat mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Kelayakan Model (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 211.945        | 3  | 70.648      | 117.648 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 42.722         | 71 | .602        |         |                   |
|                    | Total      | 254.667        | 74 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Karyawan (KKK)

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

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkatan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 117.648 yang berarti secara silmutan variabel independe yaitu

motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Sehingga model analisis yang diajukan dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai kemampuan variabel independen yang terdiri dari motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Hasil Pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .912 <sup>a</sup> | .832     | .825              | .776                       |

Sumber Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya mempunyai pengaruh sebesar 83,2%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 83,2 = 16,8$ ) di pengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simulatan antara variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Koefisien regresi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,912 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 91,2%.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengaruh tersebut diketahui dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi variabel  $< 0,05$ , maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Hipotesis (Uji t)**

| Model            | t     | Sig   | Keterangan         |
|------------------|-------|-------|--------------------|
| Motivasi         | 2,724 | 0,008 | Positif signifikan |
| Kompensasi       | 7,991 | 0,000 | Positif signifikan |
| Lingkungan Kerja | 4,249 | 0,000 | Positif Signifikan |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8 sebagai berikut : (1) Hasil uji t untuk variabel motivasi mendapatkan nilai  $0,008 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Hasil uji t untuk variabel kompensasi mendapatkan nilai  $0,000 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. (3) Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai  $0,000 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut telah dibuktikan dengan adanya data yang mendukung tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Motivasi merupakan suatu kebutuhan bagi seorang individu atau karyawan terutama dalam proses pencapaian suatu tujuan. Motivasi karyawan PT. Pos Indonesia Kota Surabaya didasari oleh dengan keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan sebuah penghargaan, keinginan untuk memperoleh sebuah pengakuan, keinginan untuk dapat berkuasa. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simoes *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan dan penelitian Franedy dan Kadang (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut telah dibuktikan dengan adanya data yang mendukung tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para karyawan dengan baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. PT. Pos Indonesia Kota Surabaya kompensasi saat ini sedang dalam penurunan namun tidak terlalu drastis dan terbukti meskipun kompensasi ditinjau melalui indikator gaji karyawan sedang turun dari bisanya secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya tidak menurun secara drastis juga. PT. Pos Indonesia Kota Surabaya selalu melakukan upaya peningkatkan kompensasi para karyawan dengan memberikan gaji pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan, memberikan upah insentif yang sebanding dengan waktu kerja lembur yang dibebankan kepada karyawan, memberikan asuransi kecelakaan kerja dan kesehatan yang memadai untuk dapat menjamin kecelakaan kerja dan kesehatan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, memberikan tunjangan kepada karyawan seperti : bonus, THR, lain-lainnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Irafani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Talashina dan Ngatno (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut telah dibuktikan dengan adanya data yang mendukung tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . PT. Pos Indonesia Kota Surabaya selalu melakukan upaya peningkatkan lingkungan kerja para karyawan dengan memberikan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga mampu meningkatkan semangat dalam bekerja, memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga karyawan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya, hubungan yang harmonis dan baik antara karyawan akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memberikan fasilitas kerja yang lengkap akan dapat mendukung dari menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Ramadanita dan Kasmiruddin (2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : (1) Motivasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Motivasi yang besar di setiap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan serta dapat mencapai tujuan dari PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. (2) Kompensasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Kompensasi yang ditinjau pada gaji yang sedang menurun namun secara tidak langsung tidak menjadikan karyawan untuk menurunkan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Surabaya. (3) Lingkungan Kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. Lingkungan kerja di dalam PT Pos Indonesia Kota Surabaya yang baik serta tidak membatasi karyawan untuk dapat melakukan mobilitas di dalam ruangan dan hubungan antara karyawan dalam satu dengan yang lain juga dapat terjalin dengan baik sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Surabaya.

### **Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Peneliti hanya menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (2) Objek penelitian hanya menggunakan 75 responden yaitu seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya. (3) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yang terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan tentang mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kota Surabaya, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi PT. Pos Indonesia Kota Surabaya diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar dapat lebih meningkatkan kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Apabila hal tersebut diperhatikan akan membuat karyawan mengikatkin kinerja dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. (2) Bagi PT. Pos Indonesia Kota Surabaya diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan agar dapat lebih meningkatkan kebutuhan gaji, insentif, asuransi, tunjangan. Apabila hal tersebut diperhatikan maka membuat karyawan bersemangat bekerja dan akan meningkatkan prestasi kerja di setiap karyawan. (3) Bagi PT. Pos Indonesia Kota Surabaya diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan penerangan, suhu udara, bau-bauan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Apabila hal tersebut diperhatikan maka karyawan akan bekerja dengan senang dan nyaman sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. (4) Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Kota Surabaya hanya mencakup tentang variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang belum sempat untuk



dimasukkan kedalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., N. W. Mujiati dan I. W. M. Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Denpasar.
- Amstrong, M. dan S. Taylor. 2014. *Amstrong's Handbook Of Human Resources Management Practice*. 11<sup>th</sup> Edition. Kogan Page Limited. Untited Kingdom. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Franedy dan C. D. Kadang. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Triputra Cipta Karya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(3): 700-706.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. T. 2011. *Manajemen Personalian Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Selemba Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Harahap, D. S. dan H. Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1) :69-88.
- Hasibuan. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jilid 13. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen : dasar, pengertian dan masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. 5<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill Companies. Boston. Terjemahan Biro Bahasa Alkemis. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 9. Selemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- 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.
- Purnama, I., Nyoto dan A. H. Komara. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2) : 222-237.
- Ramadanita, R. D. dan Kasmiruddin. 2018. Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jom.unri.ac.id. Diakses pada 14 juni 2021.
- Rasyid, M. A. dan H. Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 60-74.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Seidy, M., Adolfina, dan F. Roring. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA* 6(4): 3458-3467.
- Simoes, S. C. R., G. Riana dan M. Subudi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timur Leste. (studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(10): 3463-3476.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jilid 16. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen Pemasaran*. Jilid 2. CAPS. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. CAPS. Yogyakarta.
- Talashina, H. E. dan Ngatno. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi Perawat RS Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9(1): 275-287.
- W Purnama, I., Nyoto dan A. H. Komara. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2) : 222-237.
- Wahyudi, R. dan H. Irfandi. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE* 165 6(1):1-10.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wongkar, O. B. P., J. L. Sepang dan S. S. R. Loindong. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA* 6(4): 3338-3347.
- Wuwungan, R. Y., R. N. Taroreh dan Y. Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

*Jurnal EMBA 5(2): 298- 307.*