

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Anugrah Dina Fortuna

Lia Andriani^{1)*}

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾liaandriani.lc@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kompensasi
Lingkungan Kerja
Motivasi
Kepuasan Kerja Karyawan

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Pemberian kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga terwujudnya rasa kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugrah Dina Fortuna. Metode yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif, yang dimana penulis mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner terhadap 111 responden yaitu karyawan PT Anugrah Dina Fortuna. Teknik menganalisis data berupa uji regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji T serta uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 25. Dari analisis regresi berganda mendapatkan persamaan $Y = 4,045 + 0,608 X_1 + 0,173 X_2 + 0,132 X_3$ yang berarti kompensasi terjadi peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin, maka kompensasi akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,608 atau 60,8%. Sedangkan lingkungan kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,173 atau 17,3%. Dan motivasi akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,132 atau 13,2%.

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang diperlukan agar dapat mewujudkan tujuannya. Menurut (Mujiati, 2023) Sumber daya manusia merupakan bagian dari aset yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain, dikarenakan perannya mempunyai potensi besar sebagai penggerak dalam mengelola seluruh aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan mengharuskan karyawan bergerak secara dinamis dalam menghadapi persaingan globalisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahannya, tujuannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan secara maksimal sehingga visi serta misi perusahaan dapat tercapai. Jika perusahaan tidak mampu menghadapi persaingan globalisasi, maka perusahaan akan kesulitan berkembang.

Perihal di atas menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan sangatlah besar. (Andy, 2021) Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki karyawan yang berkompeten. Hal ini dapat diartikan, karyawan yang bekerja dituntut harus mempunyai kinerja yang baik dari segi keahlian, kemampuan maupun keterampilan. Tidak hanya itu, hasil kinerja karyawan perlu didukung dan perusahaan juga berusaha memenuhi kebutuhan karyawan di ruang lingkup pekerjaan sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja bagi karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan tujuannya agar produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan tetap terjaga. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menunjukkan sikap positif atau negatif dalam melakukan pekerjaannya (Vileonzia & Fung, 2022). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya akan memberikan kontribusi yang baik yaitu dengan bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas, maka

karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang dihargai oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kurang produktif dalam proses jalannya kegiatan perusahaan. Upaya yang akan dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan kesejahteraan seperti besarnya kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, jenjang karir dan sebagainya. Apabila perusahaan mampu memberikan hal tersebut, maka itu akan membuat karyawan merasa pekerjaannya di apresiasi sehingga karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Diana Silaswara, 2022) berpendapat bahwa :

“Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan untuk karyawan, atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukannya.”

Pemberian kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, kompensasi harus diberikan secara layak dan adil berdasarkan kemampuan kinerjanya.

Melalui pemberian kompensasi ini sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya agar karyawan dapat termotivasi melakukan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya & Sutrisna, 2022) berpendapat bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lokasi tempat bekerja yang menyediakan sarana dan prasarana untuk melaksanakan pekerjaannya seperti ruang kerja, adanya fasilitas, alat bantu kerja dll”.

Menurut (Sedarmayanti, 2020) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah: penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, aroma di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi, keamanan dan kebersihan.

Motivasi

Menurut Diana Silaswara dalam Jurnalnya (Edwin Hartanto, 2022) berpendapat bahwa:

“Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan atau usaha dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan semua kemampuannya dan rasa semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja”.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Supomo, 2019), berpendapat bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Kepuasan kerja ini mencerminkan dimana perasaan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya dengan memiliki sikap yang positif seperti moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

III. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yang dimana penulis mengumpulkan data melalui kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk responden menjawab terkait dengan pengaruh masing-masing variabel yang diteliti yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), lalu data tersebut dapat diukur dengan angka dan dikelola menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Fidellis Wato Tholok, 2022) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan teknik penelitian yang mengumpulkan data penelitian yang bersifat numerik, dan datanya tersebut dikelola dengan metode matematis”.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam peneliti ini adalah PT Anugrah Dina Fortuna yang berlokasi di Jalan Pajajaran Raya No 1 Dumpit Curug Tangerang 15810. PT Anugrah Dina Fortuna merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail sepatu dan sandal anak.

Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Andy, 2019), menyatakan bahwa populasi adalah suatu keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik pada suatu penelitian Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan yang berjumlah 111 orang yang bekerja di PT Anugrah Dina Fortuna.

2) Sampel

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Andy, 2019), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan metode sampling jenuh yang dimana populasinya tergolong kecil yaitu sebanyak 111 orang.

IV. HASIL

Data Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	47	42.3	42.3	42.3
	Perempuan	64	57.7	57.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini, secara keseluruhan jumlah responden adalah 111 orang yang terdiri dari 47 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 42.3% dan 64 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 57.7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64 orang dengan tingkat persentase 57.7%.

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	34	30.6	30.6	37.8
	26-30 Tahun	39	35.1	35.1	73.0
	31-35 Tahun	30	27.0	27.0	100.0
	> 36 Tahun	8	7.2	7.2	7.2
	Total	111	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini, responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 30.6%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 35.1%, yang berusia 31-35 tahun sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 27%, dan yang berusia lebih dari 36 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 7.2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26-30 tahun sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 35.1%.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Dalam penelitian ini, penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X1 mengenai Kompensasi. Untuk mengetahui lebih lanjut, apakah semua pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Dari tabel reliability statistics, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,635 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2023), batas nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, maka reliabilitas variabel dapat dikatakan dapat diandalkan atau reliabel.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.28	18.021	.412	.679
X1.2	37.74	17.758	.242	.706
X1.3	37.65	18.503	.268	.703
X1.4	37.58	19.046	.406	.673
X1.5	37.76	14.204	.502	.560
X1.6	37.93	13.958	.451	.571
X1.7	37.70	15.611	.372	.595
X1.8	37.88	13.559	.514	.553
X1.9	37.65	17.103	.199	.630
X1.10	37.78	12.789	.593	.526

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Pada 10 pernyataan dari tabel item total statistics terlihat bahwa nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 3 atau $111-3 = 108$ dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,1874. Jika dibandingkan antara r tabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai kompensasi lebih besar dari r tabel artinya semua pernyataan valid.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X2 mengenai Lingkungan Kerja. Untuk mengetahui lebih lanjut, apakah semua pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Dari tabel reliability statistics, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,753 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2023), batas nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, maka reliabilitas variabel dapat dikatakan dapat diandalkan atau reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.9640	22.071	.483	.725
X2.2	37.5315	20.797	.493	.721
X2.3	37.5225	19.888	.514	.717
X2.4	37.4955	20.798	.422	.734
X2.5	37.1261	23.457	.287	.750
X2.6	37.1982	23.579	.318	.745
X2.7	37.1081	22.170	.402	.735
X2.8	37.1712	22.252	.455	.728
X2.9	37.0991	22.854	.380	.738
X2.10	37.1081	23.188	.420	.734

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Pada 10 pernyataan dari tabel item total statistics terlihat bahwa nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 3 atau $111-3 = 108$ dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,1874. Jika dibandingkan antara r tabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai kompensasi lebih besar dari r tabel artinya semua pernyataan valid.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X3)

Dalam penelitian ini, penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X3 mengenai Motivasi. Untuk mengetahui lebih lanjut, apakah semua pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.785	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Dari tabel reliability statistics, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,785 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2023), batas nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, maka reliabilitas variabel dapat dikatakan dapat diandalkan atau reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.90	20.090	.499	.762
X3.2	38.49	17.943	.616	.743
X3.3	38.18	19.913	.454	.767
X3.4	38.28	17.949	.630	.741
X3.5	38.41	18.172	.538	.755
X3.6	37.89	22.934	.099	.800
X3.7	38.32	18.894	.531	.756
X3.8	38.10	19.926	.507	.761
X3.9	38.00	20.309	.430	.769
X3.10	37.99	22.354	.162	.797

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Pada 10 pernyataan dari tabel item total statistics terlihat bahwa nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 3 atau $111-3 = 108$ dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,1874. Jika dibandingkan antara rtabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai kompensasi lebih besar dari rtabel artinya semua pernyataan valid.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, penulis membuat 10 pernyataan yang dinyatakan untuk variabel Y mengenai Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui lebih lanjut, apakah semua pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dapat dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.746	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Dari tabel reliability statistics, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,746 dengan jumlah 10 pertanyaan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha menurut (Ghozali, 2023), batas nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, maka reliabilitas variabel dapat dikatakan dapat diandalkan atau reliabel.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.98	15.291	.611	.700
Y.2	38.60	13.787	.519	.708
Y.3	38.38	14.856	.486	.713
Y.4	38.24	16.749	.365	.732
Y.5	38.14	18.615	-.006	.775
Y.6	38.23	18.885	-.031	.770
Y.7	38.31	13.851	.657	.682
Y.8	38.14	17.106	.274	.742
Y.9	38.26	15.795	.454	.719
Y.10	38.33	13.588	.653	.681

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Pada 10 pernyataan dari tabel item total statistics terlihat bahwa nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (degree of freedom = df) jumlah responden dikurangi 3 atau $111-3 = 108$ dengan tingkat signifikan 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,1874. Jika dibandingkan antara rtabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai kompensasi lebih besar dari rtabel artinya semua pernyataan valid.

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.777	2.059	2.129

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui nilai R square yaitu sebesar 0,779 (0,883 x 0,883) atau 77,9% yang berarti pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu 77,9%. Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada analisis regresi ini.

6. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.045	1.841		2.198
	Kompensasi	.608	.050	.681	12.200
	Lingkungan Kerja	.173	.055	.173	3.173
	Motivasi	.132	.046	.156	2.883

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

- Pada kolom T terdapat t_{hitung} untuk kompensasi (X1) yaitu sebesar 12,200 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 111 - 4 = 107$, maka distribusi t_{tabel} adalah 1659,22. Oleh karena itu, t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t_{tabel} atau $12,200 > 1659,22$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pada kolom T terdapat t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 3,173 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 111 - 4 = 107$, maka distribusi t_{tabel} adalah 1659,22. Oleh karena itu, t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar dari t_{tabel} atau $3,173 > 1659,22$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pada kolom T terdapat t_{hitung} untuk motivasi (X3) yaitu sebesar 2,883 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 111 - 4 = 107$, maka distribusi t_{tabel} adalah 1659,22. Oleh karena itu, t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar dari t_{tabel} atau $2,883 > 1659,22$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.441	1	1631.441	384.667	.000 ^b
	Residual	462.289	109	4.241		
	Total	2093.730	110			
2	Regression	1697.388	2	848.694	231.262	.000 ^c
	Residual	396.342	108	3.670		
	Total	2093.730	110			
3	Regression	1725.964	3	575.321	167.388	.000 ^d
	Residual	367.765	107	3.437		
	Total	2093.730	110			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

d. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari Uji ANOVA terdapat Fhitung untuk model 1 adalah 384,667 dengan tingkat signifikan 0,000 yang dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $384,667 > 2,70$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan linear antar variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, jadi model regresi sudah tepat.
2. Dari Uji ANOVA terdapat Fhitung untuk model 2 adalah 231,262 dengan tingkat signifikan 0,000 yang dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $231,262 > 2,70$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan linear antar variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, jadi model regresi sudah tepat.
3. Dari Uji ANOVA terdapat Fhitung untuk model 3 adalah 167,388 dengan tingkat signifikan 0,000 yang dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $167,388 > 2,70$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan linear antar variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, jadi model regresi sudah tepat.

V. KESIMPULAN

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugrah Dina Fortuna. Hal itu dibuktikan dari uji parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 12,200 dan nilai signifikansi 0,002. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,200 > 1659,22$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis dapat diterima yang menandakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini tentunya karyawan ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan jumlah 111 responden yang dijadikan objek penelitian ini tentunya memberikan jawaban yang beragam seperti sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju, hal ini menjelaskan bahwa aspek kompensasi di PT Anugrah Dina Fortuna yang meliputi gaji, bonus dan tunjangan lain harus diperhatikan serius oleh perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugrah Dina Fortuna. Hal itu dibuktikan dari uji parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,173 dan nilai signifikansi 0,002. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,173 > 1659,22$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis dapat diterima yang menandakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memacu kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan yang mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga dapat memberikan pengaruh baik pada perusahaan. Hasil penelitian ini dibuktikan bahwa lingkungan kerja di PT Anugrah Dina Fortuna sudah memberikan kenyamanan melalui fasilitas yang memadai seperti penerangan lampu, sirkulasi udara dan kebersihan di area kantor yang sangat mendukung untuk melakukan aktivitas kerja serta terciptanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugrah Dina Fortuna. Hal itu dibuktikan dari uji parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,883 dan nilai signifikansi 0,002. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 1659,22$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis dapat diterima yang menandakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi dapat mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Pada penelitian ini, motivasi dapat dilihat dari 4 tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, penghargaan dan sosial. Hasil penelitian ini dibuktikan bahwa kebutuhan fisiologis seperti gaji dan bonus serta peluang karir yang diberikan sudah sesuai kebutuhan karyawan PT Anugrah Dina Fortuna.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Andy, I. A. M. S. D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Diana Silaswara. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap*. 2(2).
- Edwin Hartanto, F. P. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Dian Bangsa School). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Dian Bangsa School)*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Fidellis Wato Tholok, M. R. (2022). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap the Impact of Role Conflict , and Stress on Employee Performance At. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(3), 90–98.
- Mujiati, N. W. (2023). *PERKEMBANGAN, METODE PENDEKATAN DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Ni Wayan Mujiati*. 21, 68–86.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1651%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1651/996>
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, X. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1636>