

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI

Ikhsan Rahman Wibowo¹, Syarif Ali², Yudi Nur Supriadi³, Renny Husniati⁴

irwibowo123@gmail.com

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRACT

This research is quantitative research that aims to determine the Effect of Compensation, and Work Environment, on Job Satisfaction Through Work Motivation as a Mediation Variable. This study used 37 employees in the HR and Organizational Division of the Head Office of the Public Company Bulog Jakarta. The data analysis technique used is PLS-based SEM. The results showed (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction mediated by work motivation, (4) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction mediated by work motivation, (5) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction..

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

PENDAHULUAN

Perkembangan persepsi tentang SDM membuat perusahaan lebih memperhatikan para pekerjanya dalam hal kepuasan mereka. Salah satu masalah dalam MSDM pada perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja. Menurut Tirtowaluyo & Turangan (2022), Kepuasan kerja ialah hal yang memiliki sifat subjektif sehingga setiap individu punya taraf rasa puas yang berbeda-beda dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut oleh tiap individu. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja akan memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, dengan kata lain apabila kepuasan kerja berada pada tingkatan yang rendah maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya maka akan kesulitan dalam mencapai tujuannya terlebih lagi terdapat faktor lain dari luar perusahaan yang dapat menghambat tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi mereka memiliki karyawan atau pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, karena hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja

yang optimal. Adamy (2016 hlm.77) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam mencapai kinerja optimal dari seorang karyawan.

Dari hasil survei yang telah dilakukan oleh JobStreet (2022) mengenai kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya di Indonesia, hasilnya menunjukkan bahwa 73% dari 17.623 responden tidak merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan di negara tersebut.

Kantor Pusat Perum BULOG sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, juga mengalami tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Survei kepuasan kerja yang dilakukan pada kantor pusat Perum Bulog tersebut menghasilkan skor 3,64 dari skala 1-5 sehingga menempatkan kantor pusat perum bulog menjadi kantor perum bulog yang memiliki tingkat kepuasan terendah dibawah rata rata tingkat keseluruhan kantor perum bulog yang ada di indonesia yaitu 3,92 dari skala 1-5.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya kompensasi. Kompensasi menjadi pendorong utama seseorang merasakan

kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Luissier & Hendo (2019 p.1102), yang mengatakan bahwa kompensasi pada masa sekarang ini merupakan alasan utama seorang pekerja merasakan kepuasan kerja. dengan memberikan kompensasi yang tepat, sesuai keinginan dan kemampuan perusahaan, dapat menimbulkan relasi kerjasama yang baik dan sehat, yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Lubis, 2019). kompensasi yang diterima menjadi simbol bahwa perusahaan memperhatikan karyawan mereka. Pendapat lain dikemukakan oleh Darmawati (2019) mengatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi terhadap tenaga kerja mereka agar terciptanya semangat kerja dan kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah lingkungan kerja. Pemikiran ini telah didukung oleh Enny (2019 hlm.56), menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memiliki dampak kepada tingkat kepuasan kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Prakoso & Supriadi (2022), juga berpendapat bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan secara keseluruhan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Afif (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif atau buruk akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Dalam menghadapi tantangan permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Menurut Masram & Mu'ah (2017 hlm.123), motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan atau stimulus bagi karyawan mereka sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Pendapat tersebut sejalan dengan Enny (2019 hlm.17) yang mengatakan Perusahaan perlu memotivasi karyawan secara memadai untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang mereka hadapi untuk mendapatkan kepuasan kerja dan dengan demikian meningkatkan moral mereka. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif dan menggabungkan semua tindakannya untuk mencapai kepuasan kerja (Winarti, 2023).

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Menurut Adamy (2016, hlm 75), Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang ada di seorang bahwa apa yang dibutuhkan dapat terpenuhi atau apa yg diterima melebihi harapan. Menurut (Masram & Mu'ah, 2017 hlm.117), Kepuasan kerja artinya respon emosional atau terhadap banyak sekali aspek pekerjaan, sebagai akibatnya tak bisa direduksi menjadi satu konsep saja. Menurut Tannady (2017 hlm. 173), Kepuasan kerja ialah sebuah tindakan emosional yang dirasakan berupa rasa senang dan mencintai profesinya. Sehingga tenaga kerja merasakan adanya kepuasan yang mereka rasakan ketika melakukan tugasnya sebagai pekerja.

Menurut Sinambela (2016 hlm.304), teori kepuasan kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa Konsep ini terjadi ketika seorang individu menerima tingkat kinerja pekerjaan yang sesuai dengan harapan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan di dalam sebuah organisasi perlu adanya keseimbangan, komponen teori keseimbangan adalah input, comparison person, outcome, equity in equity.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa dalam memerhitungkan kepuasan bisa dibuat melalui perhitungan dengan menghitung selisih kenyataan yang dirasakan oleh pegawai dengan yang seharusnya diterima oleh pegawai, Jika yang didapatkan pekerja lebih dari harapan maka pegawai akan terasa puas, dan begitupun sebaliknya.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Merujuk teori ini, Kepuasan dapat cukup diukur untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

5. Teori Padangan Kelompok

Berdasar pada teori ini, kepuasan kerja tidak hanya tergantung kepada terpenuhinya kebutuhan dari pekerja, tetapi juga melihat pandangan kelompok yang mereka anggap sebagai bagian kelompok referensi.

6. Teori Dua Faktor

Hezberg mengembangkan pemahaman teori dua faktor dengan teori Maslow yang menjadi referensi. Merujuk teori dua faktor, kepuasan kerja seorang karyawan tidak hanya tergantung dalam memenuhi kebutuhan sendiri semata, tetapi pada persepsi sekelompok karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan pada pendapat para ahli maka peneliti mensintesis bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang melibatkan pekerja emosional yang menunjukkan kecintaan pada profesi mereka dan memiliki efek yang bervariasi pada orang yang berbeda.

Kompensasi

Menurut Masram & Mu'ah (2017 hlm. 38), Kompensasi mengacu pada bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang ataupun barang sebagai imbalan dari kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Sinambela (2016 hlm.220), mengemukakan bahwasannya kompensasi merupakan bentuk pemberian dalam bentuk penghargaan yang perusahaan berikan kepada karyawan karena karyawan telah berkontribusi banyak bagi kemajuan dan perkembangan karyawan. Sejalan dengan itu Mondy & Martocchio (2016 p.247) mendeskripsikan Kompensasi sebagai total keseluruhan penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kinerja mereka dengan tujuan guna menarik, menjaga, serta memotivasi pegawai.

Menurut Dessler (2020 p.350), Ada dua jenis kompensasi yang dapat dibedakan. Pertama, kompensasi yang diberikan langsung (*direct compensation*) yang meliputi gaji, upah, dan insentif. Kedua, kompensasi tidak diberikan langsung (*indirect compensation*) yang terdiri dari tunjangan pegawai atau kesejahteraan pegawai.

Menurut Mondy dan Neo dalam Tsauri (2013 hlm.222), jenis kompensasi yang diberikan kepada pekerja yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial ialah kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam bentuk finansial seperti upah, bonus, gaji dan tunjangan.

2. Kompensasi Non-finansial

Kompensasi Non Finansial ialah bentuk pemberian dari organisasi kepada pegawai berupa bentuk non-finansial, termasuk penghargaan dan promosi.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019 hlm.56), Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berada pada sekeliling pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Afandi (2016 hlm.51), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek pada lingkup karyawan serta dapat mempengaruhi

karyawan dan pekerjaan, seperti keadaan lingkungan tempat kerja yang baik.

Menurut Nitisemito (2019 hlm.183), Lingkungan kerja merupakan seluruh hal di area tempat kerja sehingga akan berpengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Dalam mencapai kepuasan kerja yang baik diperlukannya syarat lingkungan kerjanya mendukung, sebab hal itu mempengaruhi para karyawannya saat melakukan pekerjaan terhadap semua tugasnya.

Terdapat beberapa faktornya yang memberikan pengaruh pada lingkungan kerja yang diungkap Enny (2019 hlm.58), yaitu:

1. Faktor Personal ataupun Individual

Tersusun atas keterampilan, pengetahuan, kemampuan, rasa percaya diri, komitmen serta motivasi masing-masing karyawan.

2. Faktor Kepemimpinan

Ini merupakan hal yang dilakukan oleh seorang manajer terhadap karyawannya seperti memberi suatu dorongan, semangat, arahan, dan suatu support.

3. Faktor Tim

Berdasarkan faktor ini seorang karyawan memerlukan suatu dukungan dan penyemangat dari rekan kerja satu tim, membutuhkan rasa kepercayaan satu sama lain, serta kekompakan dan keakraban anggota tim.

4. Faktor Sistem

Faktor ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh system kerja, fasilitas kerja, bahkan sampai pada struktur perusahaan, dari suatu proses organisasi sampai budaya dan juga kinerja organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Faktor ini mempengaruhi lingkungan kerja berdasarkan situasi yang terjadi, seperti tekanan dan perubahan lingkungan dari dalam maupun luar perusahaan.

Merujuk pada uraian sebelumnya, maka disintesis yakni lingkungan kerja merupakan hal-hal pada sekitar perusahaan dan bisa memberikan pengaruh pada karyawannya beserta pekerjaan yang dimiliki terhadap jenis lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisiknya

Motivasi Kerja

Menurut Agustini (2019 hlm.30), Motivasi merupakan elemen yang sangat penting dalam perilaku manusia. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi melibatkan dorongan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat, kesiapan, dan tanggung jawab. Menurut Tsauri (Tsauri, 2013 hlm.180), Motivasi kerja

menjadi penting karena merupakan salah satu hal yang dapat memicu, membimbing, dan mendukung perilaku manusia. Hal ini memungkinkan manusia untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Afandi (2016 hlm.12), motivasi kerja adalah suatu rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang ataupun individu sebagai akibat adanya dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan keikhlasan. Menurut Farida & Hartono (2016, hlm.25), motivasi kerja merupakan pendorong dalam menghasilkan keinginan kerja individu agar mau bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan upaya dalam menghasilkan kepuasan. Menurut Mangkunegara (2017 hlm.93), motivasi kerja ialah suatu dorongan kebutuhan yang timbul pada seseorang agar dapat bergabung dengan lingkungan kerjanya.

Motivasi memiliki 2 sumber utama, menurut Sumardjo & Priansa (2018), menjelaskan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi 2 sumber, yakni:

1. Motivasi intrinsik

Merupakan sebuah bentuk dorongan yang timbul berasal dari dalam diri seseorang, motivasi yang muncul bekerja sendiri tanpa adanya pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dari luar.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan sebuah bentuk dorongan yang muncul akibat adanya pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung yang berasal dari pihak luar atau eksternal, kesehatan kerja dan motivator merupakan faktor utama yang memiliki kaitan langsung terhadap pribadi sehingga memicu motivasi dalam diri seseorang.

Dari pengertian yang dijabarkan oleh para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atas dasar kebutuhan yang ingin dipenuhi. Faktor internal yang mempengaruhi yaitu keinginan dari dalam diri untuk merubah keadaan dan faktor eksternalnya yaitu tujuan yang ingin dicapai.

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM dan

Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.

- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai data kuantitatif sebagai referensi dan data yang diambil. Software yang dipakai untuk membantu pada proses penelitian untuk melakukan uji statistik yaitu menggunakan SmartPLS 3.0 (*Partial Least Square*)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019 hlm.80) populasi adalah semua subjek atau objek yang diteliti yang berada di suatu wilayah yang sedang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu 37 karyawan tetap pada divisi SDM dan Organisasi kantor pusat perum bulog Jakarta.

Sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) penelitian yang memiliki populasi tidak lebih banyak dari 100 orang, maka semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel agar seluruh informasi dapat masuk pada penelitian ini. maka Sampel yang ditetapkan pada penelitian ini mencakup semua individu dari populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai peneliti guna mendapatkan sumber data primer yaitu kuesioner dengan melalui skala likert yang disebarakan kepada 37 orang divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang meliputi pernyataan yang memiliki kaitan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Pengertian	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RG	Ragu - Ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Data Diolah

Teknik Analisis Data

Analisis data dapat dipakai setelah proses pengumpulan data dari keseluruhan responden dan

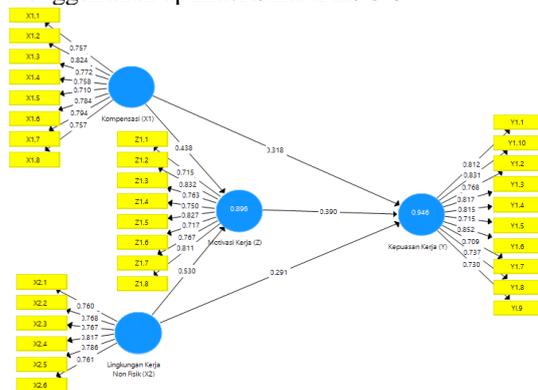
sumber lainnya (Sugiyono, 2019 hlm.147). Teknik analisis data yang dipilih peneliti adalah metode kuantitatif berdasarkan data statistic. Dalam analisis data pada penelitian ini menggunakan uji measurement model (*Outer Model*) yang meliputi uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji structural model (*Inner Model*) dengan melihat nilai R-Square. Untuk mengetahui hasil hipotesis digunakan uji signifikan parsial (Uji-T).

Software yang dipakai guna membantu proses penelitian untuk melakukan pengujian tersebut yaitu menggunakan aplikasi SmartPLS (Partial Least Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Menggunakan uji dengan model pengukuran (*outer model*) merupakan sebuah teknik yang dipakai untuk memeriksa keabsahan dan keterandalan setiap indikator. Pada tahap awal pengujian ini, dilakukan analisis pada nilai faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap pernyataan yang memiliki kaitan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dari hasil pengujian model yang telah dijalankan, kita dapat mengevaluasi validitas konvergen dan validitas diskriminan guna menilai validitas dari pernyataan yang telah dipakai pada penelitian ini. Berikut ini adalah hasil nilai faktor pemuatan pada diagram jalur yang dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0:



Gambar 1 Path Diagram

Uji Validitas

Pada penelitian kali ini, menggunakan uji validitas guna mendukung tingkat kevalidan pernyataan pada kuesioner yang dipakai. Uji validitas ini mencakup beberapa metode, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Berikut adalah hasil output data aplikasi SmartPLS

3.0 untuk setiap metode uji validitas yang telah dipakai.

1. *Convergent validity*

Hasil pengujian validitas konvergen menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 berdasarkan gambar .1 menunjukkan bahwa nilai faktor pemuatan pada setiap pernyataan melebihi 0,5. Meskipun nilai korelasi yang diinginkan biasanya adalah 0,7, namun untuk uji validitas konvergen, nilai faktor pemuatan di atas 0,5 sudah dianggap baik. maka dapat disimpulkan indikator yang dipakai pada penelitian kali ini adalah valid dan telah memenuhi syarat uji validitas konvergen.

2. *Diskriminan validity*

Setiawan (2020, hlm.19) mengatakan uji validitas diskriminan bertujuan untuk mengukur dan menunjukkan bahwa konstruk atau pernyataan pada masing-masing variabel tidak akan saling bertukar antara responden yang menjawab kuesioner dengan merujuk pada pernyataan pada variabel laten lainnya. Setelah data diolah menggunakan SmartPLS 3.0.

Nilai validitas diskriminan juga dapat ditentukan berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE dianggap dapat diterima jika nilainya lebih besar dari 0,50. (Ghozali, 2014 hlm.40)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompensasi	0,593
Lingkungan Kerja	0,603
Motivasi Kerja	0,599
Kepuasan Kerja	0,609

Table 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Sumber : Hasil Data Melalui SmartPLS 3.0

Hasil pada tabel di atas menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada semua variabel, yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki nilai yang baik karena melebihi 0,5. Kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,593, Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,603, Motivasi Kerja memiliki nilai 0,599, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,609. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada indikator-indikator variabel tersebut telah valid karena nilai AVE-nya melebihi 0,5.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian kali ini, uji reliabilitas dipakai untuk dapat menilai hasil konsistensi jawaban responden dan keandalan penelitian. Menurut Ghozali (2014 hlm.65) suatu variabel dianggap

reliabel apabila nilai dari *composite reliability* dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada perhitungan menggunakan SmartPLS 3.0: (diikuti dengan hasil nilai *composite reliability*).

1. *Composite reliability*

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kompensasi	0,921
Lingkungan Kerja	0,901
Motivasi Kerja	0,923
Kepuasan Kerja	0,939

Sumber : Hasil Data Melalui SmartPLS 3.0

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *composite reliability* pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja melebihi 0,60, yang memiliki arti semua variabel memenuhi kriteria keandalan. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *composite reliability* terbesar yaitu 0,939, sementara variabel Kompensasi memiliki nilai terendah dengan 0,901. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel sudah memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan di penelitian ini.

2. Cronchbach's alpha

Tabel 4. Hasil Cronchbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,902
Lingkungan Kerja	0,868
Motivasi Kerja	0,904
Kepuasan Kerja	0,928

Sumber : Hasil Data Melalui SmartPLS 3.0

Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa semua variabel yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memenuhi standar reliabilitas, karena nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel melebihi 0,6. Nilai cronbach alpha untuk variabel "Kompensasi" senilai 0,902, "Lingkungan Kerja" senilai 0,868, "Motivasi Kerja" senilai 0,904, dan "Kepuasan Kerja" senilai 0,928. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap

variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan reliabel.

Berdasarkan hasil pada uji validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan semua instrumen yang dipakai pada penelitian ini baik dan dapat diandalkan (*reliabel*). Ini berarti bahwa kuesioner yang disebarkan guna mengukur variabel-variabel tersebut memberikan hasil yang konsisten dan dapat dianggap valid untuk penelitian ini.

Uji Structural Model (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* bisa diuji melalui beberapa metode, termasuk melihat nilai R-square,

Pengujian terhadap R-square dapat dipakai untuk mengukur sejauh mana model penelitian dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berikut adalah hasil nilai R-square yang diperoleh :

Tabel 5. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,946	0,941
Motivasi Kerja	0,896	0,889

Sumber : Hasil Data Melalui SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil tabel R-Square Adjusted di atas, diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,941, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 94,1% terhadap kepuasan kerja, sementara 5,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lainnya. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,889, yang mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 88,9% terhadap motivasi kerja, dan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kemampuan kerja, promosi, dan sebagainya.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji T dilakukan guna mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang terkait. Pada pengukuran uji T, nilai T-tabel diperlukan untuk melakukan analisis. Untuk menghitung nilai T-tabel, kita menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yang diperoleh pada selisih antara jumlah sampel (n) dan jumlah variabel (k), yaitu $df = n - k$ atau pada kasus ini $df = 37 - 4 = 33$. Dengan tingkat kepercayaan 95% (margin of error

5%), nilai t-tabel yang diperoleh adalah 2.03452 dari tabel distribusi t. Di bawah ini adalah nilai uji T-statistik yang diperoleh melalui SmartPLS3.0.

Table 6. Hasil Uji T- Statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Kompensasi (X1) - > Kepuasan Kerja (Y)	0,318	3,683	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,291	2,238	0,026
Kompensasi (X1) - > Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,171	2,507	0,012
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,207	2,271	0,024
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,390	3,338	0,001

Sumber : Hasil Data Melalui SmartPLS 3.0

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel yang dipakai memiliki nilai t-statistik yang melebihi nilai t-tabel, dan hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel independen yang dipakai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Selain itu pada data tersebut, dapat diamati bahwa nilai original sample (O) untuk variabel kompensasi adalah 0,318, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai original sample (O) sebesar 0,291. Selanjutnya, nilai original sample (O) pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah 0,171, sementara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki nilai original sample (O) sebesar 0,207. Variabel motivasi kerja memiliki nilai original sample (O) sebesar 0,152. Pada informasi ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kedua, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Keempat, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Kelima, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi kompensasi adalah perusahaan dapat meningkatkan perhatian kepada karyawan terkait dengan kompensasi yang mereka terima seperti menyesuaikan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang mereka terima sehingga karyawan merasa adanya keseimbangan yang mereka rasakan dan dapat bekerja dengan baik.

Selain itu Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi lingkungan kerja adalah perusahaan dapat meningkatkan bounding antar karyawan dan juga antara karyawan dengan atasan agar terciptanya hubungan yang harmonis dan saling mendukung dalam lingkungan pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat memaksimalkan diri dan potensi yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa tidak tertekan di perusahaan.

Untuk Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi motivasi kerja adalah perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi yang dimiliki oleh karyawan mereka dengan lebih memperhatikan program penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, sehingga mereka merasakan adanya feedback dari perusahaan atas apa yang telah mereka kerjakan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk perusahaan.

Kemudian Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari kepuasan kerja adalah perusahaan agar lebih memperhatikan kembali kepuasan kerja karyawan mereka seperti memperhatikan jenjang karir dari para karyawan agar karyawan tidak merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk kenaikan jabatan. Hal ini dilakukan agar mereka merasakan kepuasan karena diberi kesempatan untuk maju. Selain itu juga perusahaan agar lebih memperhatikan fasilitas yang dipakai untuk menunjang pekerjaan dari karyawan mereka seperti memberikan peralatan kantor yang memadai sehingga mereka merasa adanya kepuasan karena fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori, Praktik dan Penelitian* (hal. 177). UNIMAL PRESS.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afif, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 53–66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.75>
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UISU Press*. UISU Press.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Darmawati, T. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada CV. Abata. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 89. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2922>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. In Florida International University (16 ed.). Pearson Education.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- JobStreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Lubis, L. E. (2019). Efek Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekolah Widyia Batam. *JURNAL BENING*, 6(2), 270. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i2.1623>
- Luissier, R. N., & Hendo, J. R. (2019). *FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. SAGE Publication.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). Remaja RosdaKarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher.
- Mondy, R. W. D., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition* (14 ed.). Pearson Education.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Prakoso, S. J., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Physical Work Environment Dan Work Experience Terhadap Work Performance Melalui Achievement Motivation Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih). *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 187–198.
- Setiawan, S. (2020). *Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3*. PPNI Qatar.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia : konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(03), 721–730. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Mutohar (Ed.), *STAIN Jember Press* (1 ed., Vol. 35, Nomor 17). STAIN Jember Press.
- Winarti, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat X Lembaga Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 103–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i1.22474>