
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tika Ana Pertiwi ⁽¹⁾
Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾
I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
E-mail: tika29439@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of compensation, physical work environment and motivation on employee job satisfaction at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung. Data collection methods in this research were interviews, observation and questionnaires. Questionnaires were given to 32 respondents, then analyzed using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test and F-test. Based on the analysis results, the conclusion from this research is that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung. The physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung. Motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung. Compensation, physical work environment and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung. Suggestions in this research include leaders at the Asta Sedana Kapal Cooperative, Mengwi Badung, motivating their employees to be enthusiastic about working, increasing their attention to security conditions in the workplace such as security against data leaks and security from theft..

Keyword : *Compensation, physical work environment, motivation and satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 32 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, t-test dan F-test. Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Saran-saran dalam penelitian ini antara lain pemimpin di Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung memberi memotivasi karyawannya untuk semangat bekerja, meningkatkan perhatiannya kepada kondisi keamanan di tempat kerja seperti keamanan kebocoran data maupun keamanan dari pencurian.

Kata kunci : *Kompensasi, lingkungan kerja fisik, motivasi dan kepuasan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Menurut Mardiono dan Supriatin (2018), kepuasan kerja merupakan salah satu cara utama untuk mengelola talenta organisasi yang menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang. Pentingnya kepuasan karyawan tersebut mengharuskan perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sutrisno (2019,:77) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kompensasi yang terdiri dari gaji dan tunjangan-tunjangan, manajemen perusahaan, pengawasan, motivasi intrinsik, Kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas fasilitas.

Berdasarkan pertanyaan tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja 3 (tiga) diantaranya adalah kompensasi, kondisi lingkungan kerja dan motivasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2019) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Menurut (Siagian, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor penting lainnya yang sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Hasibuan (2020:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2019:325) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins (2019:523) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung yang merupakan salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Badung yang berlokasi di Jl. Jepun No.12, Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, dimana berdasarkan hasil observasi awal diperoleh informasi terdapat permasalahan-permasalahan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Penomena terkait kompensasi berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi terdapat permasalahan terkait dengan kompensasi dimana rata-rata kompensasi karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Badung tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 3.163.837. Permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Koperasi adalah tingkat absensi yang cukup tinggi, seperti disajikan pada tabel berikut ini. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Asta Sedana, Kapal, Mengwi Badung tahun 2023 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 5,92%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Utama, dkk 2019). Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diperoleh informasi bahwa masalah lingkungan kerja yang terlihat pada Koperasi Asta Sedana yaitu lingkungan kerja fisik mengalami permasalahan, diantaranya adalah kebisingan suara sering kali menjadi masalah yang diakibatkan karena adanya lalu-lintas kendaraan di jalan raya. Ruang kerja karyawan seperti bagian relatif sempit, sehingga mengurangi kebebasan karyawan dalam bergerak. Hal tersebut diperoleh oleh peneliti pada saat melakukan observasi/wawancara ditempat penelitian terhadap 10 orang karyawan.

Permasalahan lainnya terkait dengan kepuasan kerja berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung tahun 2023 dan beberapa orang karyawan. Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan terdapat beberapa fenomena tentang kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri adalah sebanyak 3 orang (9,38%), ketidakpuasan ini disebabkan karena posisi atau jabatan yang ditugaskan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Imbalan (gaji) terdapat 8 orang (25,00%) yang tidak puas, hal ini dikarenakan gaji yang diterima masih kurang dari upah minimum Kabupaten Badung. Pengawasan pimpinan menyebabkan ketidakpuasan bagi 3 orang (9,38%) karyawan, hal ini karena karyawan tersebut merasa grogi jika saat bekerja diawasi oleh atasannya. Peluang promosi hanya menyebabkan 1 orang karyawan (3,13%) tidak puas, hal ini disebabkan karena promosi jabatan sesuai dengan masa kerja dan keahlian bukan syarat utama. Terdapat 2 orang (6,25%) yang tidak puas dengan rekan kerja, karena karyawan bersangkutan tidak mau bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan lainnya terkait dengan kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan dari pencapaian target dan realisasi jumlah kredit yang berhasil disalurkan oleh Koperasi Asta Sedana. Pencapaian target kerja dari tahun 2019 sampai dengan 2023 adanya ketidakstabilan (berfluktuasi) untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Koperasi Asta Sedana mengalami ketidakstabilan dari jumlah kredit yang disalurkan maupun pencapaian nasabah yang tentunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawannya menurun.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan adanya gap penelitian (research), maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung”.

Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut Handoko (2019:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2020:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedamaryanti, (2020:25) lingkungan kerja

merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Iskandari & Indarto, 2018). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Green Village Bali Abiansemal Badung

Hasil penelitian Elburdah (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Lawren (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Sudahan (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Dhani (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung

Penelitian Alam (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ariansy (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Almeyda (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suwandi

(2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung

Hasil penelitian Pradana (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Rahayu (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yasing (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan anggota. Penelitian yang dilaksanakan Pally (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung

Penelitian Dhani (2023) menunjukkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Narwathi (2023) menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Lawren (2023) menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄ : Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Koperasi Asta Sedana yang berjumlah 32 orang (tidak termasuk Ketua

Koperasi). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 32 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas kompensasi sebesar 0,483, lingkungan kerja fisik sebesar 0,150 dan motivasi sebesar 0,186, dimana nilai-nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,690	1,992		-2,355	0,026
	X1	0,272	0,116	0,299	2,343	0,026
	X2	0,352	0,121	0,416	2,904	0,007
	X3	0,353	0,108	0,319	3,263	0,003

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024

diperoleh nilai koefisien regresi b_1 , b_2 , dan b_3 sebagai berikut : $a = -4,690$, $b_1 = 0,272$, $b_2 = 0,352$ dan $b_3 = 0,353$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = -4,690 + 0,272X_1 + 0,352X_2 + 0,353X_3$, yang berarti :

- a. Koefisien $a = -4,690$ artinya apabila kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi tidak mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung akan tetap seperti semula (konstan).
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,272$, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkatkan pemberian kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika pemberian kompensasi menurun, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.
- c. Koefisien regresi X_3 sebesar $0,352$, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar $0,353$, berarti terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat motivasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika motivasi menurun, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,840	1,56766

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Dari tabel 2 besarnya nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) sebesar $0,840$. Koefisien determinasi $0,840$ berarti kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 84% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung, sedangkan sisanya 16% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji-t

	Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,690	1,992		-2,355	0,026
	X1	0,272	0,116	0,299	2,343	0,026
	X2	0,352	0,121	0,416	2,904	0,007
	X3	0,353	0,108	0,319	3,263	0,003

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024.

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung.

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi (α) sebesar $0,026 < 0,05$, karena nilai signifikannya $0,026$ lebih kecil dari $0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung.

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi (α) sebesar $0,007 < 0,05$, karena nilai signifikannya $0,007$ lebih kecil dari $0,05$ maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung.

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi (α) sebesar $0,003 < 0,05$, karena nilai signifikannya $0,003$ lebih kecil dari $0,05$ maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,657	3	135,552	55,157	,000 ^b
	Residual	68,811	28	2,458		
	Total	475,469	31			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi (α) sebesar $0,000 <$ dari $0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung, dapat diterima. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompensasi $b_1 = 0,272$ artinya apabila pemberian kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar $0,026$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung. Kondisi ini berarti pemberian kompensasi mampu memberikan peran sumber daya manusia secara efisien, yang mana pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berdasarkan prestasinya, akan membuat karyawan tersebut merasakan adanya kepuasan sehingga dalam bekerja akan lebih baik dan lebih produktif. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Elburdah (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Lawren (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Sudahan (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Dhani (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal Mengwi Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung, dapat diterima. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik $b_2 =$

0,352 artinya apabila kondisi lingkungan kerja fisik semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Kondisi ini berarti lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, dan membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Alam (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ariansy (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Almeyda (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suwandi (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung, dapat diterima. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk motivasi $b_3 = 0,353$ artinya apabila motivasi semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Kondisi ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya mampu mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Pradana (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Rahayu (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yasing

(2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan anggota. Penelitian yang dilaksanakan Pally (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Yuliantini (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung, dapat diterima. Hal ini didasari dari hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 84%, yang berarti kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung sebesar 84%, sedangkan sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Hasil ini juga diuji dengan menggunakan uji F (F-test) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Kondisi ini berarti kepuasan kerja karyawan meningkat karena adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang baik mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tepatnya pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawannya mampu mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Dhani (2023) menunjukkan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Narwathi (2023) menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Lawren (2023) menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Simpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin meningkat pemberian

kompensasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Asta Sedana Kapal, Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi, semakin baik lingkungan kerja fisik dan semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia (Teori dan Prakteknya)*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Almeyda, Maulana. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 2, No. 4, Hal. 151-160
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Ariansy, Nur Ita. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review* Vol. 2 No. 1, pp. 1-23.
- Arikunto Suharsimi, 2019, *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, I. A. S. P., Wijaya, P. Y., Wulandari, N. L. A. A. (2021). Dampak Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*
- Ganto, J. 2019. Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 156-164.
- Ghozali Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit BP UNDIP, Semarang
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Handoko, H. 2018. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Hasibuan, S.P.M. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2018. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. Edisi 2-Buku 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591
- Mardiono, Dian dan Suprihatin. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Fakultas Ekonomi STIESIA, Surabaya.
- Mulyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Mustika, Linda Sepiana. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. Vol. 1 No.1, Hal : 79-85.
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Qarismail, Taufik. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 16 No. 2, Hal : 115-129
- Rahayu, Sri. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 6, No. 1. Hal : 370-386.
- Robbins P. Stephen, 2019, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Jakarta : Penerbit Arcan.
- Salsabila, Aliza Najwah. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*, vol. 20. No 1, hal : 11-21
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2020, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung :CV, Mandar Maju.
- Septyarini, Epsilandri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Vol. 4, No. 4, Hal : 987-999
- Siagian P. Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compentation and Benefits PT Freeport Indonesia.42(1), 189- 198.
- Situmeang, R. Romauli. 2018. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160.
- Sudaryono. 2019. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-23, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno E, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-6, Kencana, Jakarta.
- Suwandi. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Junal Ilmiah Ekonomi Manajemen* Vol. 13 No.01, Hal 35-48.
- Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:PT BPFE
- Tohardi, Ahmad, 2020, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- alam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Yasing. 2022. *The Influence Of Competence, Motivation And Organizational Commitment On Satisfaction And Performance And Members Of The DPRD Of South Sulawesi Province. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2. Hal 613 – 624.
- Yuliantini, Tine. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*. Volume 16, No. 2, Hal : 29-44
- Zainal, et.al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cetakan ke-7. Jakarta