

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WISDOM WEALTH AGENCY DI KOTA BATAM

Hendy Sutrisno¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email : pb180910009@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment, compensation and work motivation on job satisfaction at the Wisdom Wealth Agency. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique with a population of 230 employees, so the number of samples taken is 230 respondents. Data was obtained through distributing questionnaires to Wisdom Wealth Agency employees. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The data quality test in this study used the validity test and reliability test, the classical assumption test in this study used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the influence test used multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R²), while the hypothesis test in this study using the t test and F test using the SPSS version 25 software program. The results show that the work environment has a significant effect on job satisfaction, compensation also has a significant effect on job satisfaction, and work motivation also has a significant effect on job satisfaction and work environment, compensation and work motivation together affect job satisfaction at the Wisdom Wealth Agency.

Keywords: Compensation; Job Satisfaction; Work Environment; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pada persaingan usaha sekarang jadi lebih sukar dan banyak sekali masalah yang harus dihadapi oleh sebuah perusahaan, ketika sebuah perusahaan ingin bertahan dalam persaingan tersebut, maka sumber daya manusia adalah peran penting pada penentuan hasil aktivitas bisnis. Setiap peran dan manfaat diperusahaan tidak bisa diubah. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan untuk mencapai keefektifan dan efisien dan dapat bersaing di bisnis persaingan sekarang, ketika sebuah perusahaan ingin hasil aktivitas bisnisnya optimal, perusahaan harus bisa pastikan kepuasan kerja karyawan dalam keadaan positif.

Ketidakepuasan dapat dipengaruhi dari sering diabaikan perusahaan bagai lingkungan tempat kerja, kompensasi dan motivasi kerja yang perlu di ikut sesuai peraturan perusahaan supaya karyawan dapat memperoleh kepuasan. Bagi karyawan yang mendapatkan

ketidakpuasan dalam kerja, akan mengakibatkan produktivitasnya menurun dan pastinya akan mengganggu kinerja perusahaan, sehingga perusahaan akan terpaksa melakukan pergantian. Seringnya pergantian karyawan dapat pengaruh negatif pada organisasi agar mewujudkan ketidakpastian pada keadaan serta meningkatkan anggaran sumber daya manusia. Dengan perihal ini, mempengaruhi perusahaan menjadi kurang lancar yang disebabkan pergantian karyawan yang baru. Sebuah perusahaan harus dapat mengontrol karyawan supaya tercapainya kepuasan karyawan yang diharapkan perusahaan dan karyawan sendiri.

Faktor yang penting adalah lingkungan kerja berperan dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua perlengkapan dan masalah yang mendatangi, tempat kerja para karyawan, teknik kerja dan

pengaturan kerja sebagai individu atau kelompok (Hendro & Alimuddin, 2021: 2). Secara garis besar, faktor yang pengaruh lingkungan kerja adalah hubungan sesama karyawan dan sarana yang memperlancarkan tugas. Jadi masalah pada lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan sehingga makin tidak senang dalam bekerja maka makin rendah tingkat kepuasan karyawan sedangkan makin senang dalam bekerja maka makin tinggi kepuasan pegawai.

Pada perusahaan terdapat kompensasi yang pengaruh kepuasan kerja karyawan sehingga motivasi karyawan dengan memberi kompensasi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja seorang karyawan agar memperoleh kepuasan dari hasil kerja. Perusahaan harus memperhatikan kewajiban perusahaan agar kepuasan kerja bisa tercapai. Dalam perihal ini, organisasi harus memberi kompensasi bagi pegawai secara adil yang kemampuan kerja karyawan. Semua pendapatan berupa pemberian dengan tidak langsung maupun langsung dan uang seperti balasan bagi karyawan yang sudah berjasa pada perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020: 24). Melainkan imbalan pada keuangan ada juga yang non keuangan seperti kenaikan jabatan, hadiah dan lain-lain.

Lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai peran penting selanjutnya motivasi berperan signifikan pada kepuasan kerja sel. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia adalah melakukan aktivitas perusahaan dengan optimal, perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi agar lebih produktif kerja. Pihak manajemen harus memperhatikan pada motivasi apabila menghendaki karyawan untuk kontribusi positif bagi perusahaan. Motivasi dapat meningkatkan gairah kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dengan tanpa motivasi karyawan kurang semangat dapat menyebabkan merunannya kinerja karyawan dan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai standar. Karyawan yang memiliki kemampuan

dan keahlian baik tanpa dorongan maka akan menurun semangat maka hasil kerja akan tidak puas. Motivasi merupakan suatu keperluan dan kebutuhan bagi karyawan sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi untuk karyawan sebagai motivasi kerja. Bagi karyawan yang memiliki gairah dan semangat tinggi mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan maka akan memperoleh hasil yang baik sedangkan karyawan yang tidak memiliki gairah kerja tinggi dan mengubah sesuai emosional akan pengaruh hasil kerja (Fadly & Nuridin, 2021: 2).

Kepuasan kerja merupakan rasa senang karyawan pada pekerjaannya dan kedudukan dalam perusahaan. Seorang karyawan dapat merasa kepuasan memperoleh kompensasi yang sebanding dengan jasa yang di beri pada perusahaan. Jadi kepuasan kerja dipengaruhi pada kondisi psikologis individu di lingkungan perusahaan yang karyawan merasakan positif atau negatif dari lingkungan kerja yang dihadapi (Lamminar & Saragih, 2021: 3).

Wisdom Wealth Agency adalah kantor cabang dari perusahaan asuransi PT Panin Dai-Ichi Life yang berdiri pada tanggal 18 November 2000, sebagai perusahaan asuransi jiwa dengan beragam produk unggulan seperti kesehatan, pendidikan, syariah dan lain-lain. Wisdom Wealth Agency menjadi kantor cabang dari PT Panin Dai-Ichi Life yang pertama di kota Batam yang beralamat di Komp Bumi Riau Makmur Blok B No. 4, Sei Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau. Meski Wisdom Wealth Agency berdiri pada tahun 2000, PT Panin Dai-Ichi Life sudah selaku perusahaan pusat yang sudah dikenal warga Indonesia lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan kepuasan kerja karyawan pada Wisdom Wealth Agency saat ini masih rendah yang dapat diketahui dalam motivasi kerja. Motivasi kerja pada Wisdom Wealth Agency sering dijumpai agen yang kecil hati karena target omset yang harus dicapai masih sangat jauh. Aktivitas penjualan di lapangan tidak optimal karena kurang rasa percaya diri dan motivasi dalam

melaksanakannya. Maka itu pihak manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam motivasi kerja agen.

Lingkungan tersebut terdapat kebisingan karena dibelakang kantor Wisdom Wealth Agency terdapat perusahaan alat berat yang sering membuat kebisingan pada saat jam kerja. Dengan perihal ini, dapat pengaruh konsentrasi, kenyamanan dan ketentraman karyawan dalam mengerjakan tugas. Agen asuransi memerlukan tempat bekerja yang tenang dan tentram agar bisa melakukan aktivitas dengan maksimal dan tentunya dapat lebih teliti dan konsentrasi pada menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Suatu tindakan motivasi yang baik pada tempat kerja dapat termotivasi karyawan untuk mengurangi kejenuhan, kelelahan dan kelalaian dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat motivasi karyawan.

Terdapat beberapa rumusan masalah berdasarkan latar belakang pada penelitian tersebut, antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency?

KAJIAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan unsur dari seluruh merupakan unsur berpengaruh karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja. Pada lingkungan kerja baik serta mewujudkan keadaan kerja yang dapat motivasi bagi karyawan akan pengaruh pada semangat dan gairah kerja karyawan sedangkan menurut (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., 2012: 121) lingkungan kerja adalah semua

perlengkapan serta masalah akan di tangani pada sekeliling tempat kerja, cara kerja beserta kontrol cara kerja secara individu atau kelompok. Dalam pencapaian kepuasan karyawan, lingkungan kerja juga berperan penting untuk pengaruh seseorang saat mengerjakan pekerjaan dan pegawai yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih tahan lama di perusahaan (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 30).

Sekeliling lingkungan kerja tidak bagus dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam mengerjakan pekerjaan sedangkan lingkungan kerja pada seseorang bisa rasa aman dan nyaman saat mengerjakan tugas (Sutaryo & Purwana, 2017: 140). Dalam lingkungan kerja mencakup seluruh sudut pandang yang bekerja pada pikiran seorang karyawan sehingga tujuannya adalah mewujudkan tempat yang memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi hal yang negatif sehingga lingkungan yang nyaman akan mengurangi kebosanan dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Hanafi & Yohana, 2017: 78).

Terdapat berbagai indikator terhadap lingkungan kerja sebagai adalah sebagai berikut (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 32):

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

2.2. Kompensasi

Dalam perusahaan, semua pegawai kerja untuk melangsungkan hidup maka akan mengungkapkan kesetiaan pada perusahaan karena perusahaan akan memberi reward pada kinerja karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan bersifat keuangan atau non keuangan.

Ada indikator yang pengaruh terhadap kompensasi (Tamali & Munasip, 2019: 58-59), yaitu:

1. Gaji sebagai upah yang diberikan rutin setiap bulan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam aktifitas perusahaan,
2. Upah sebagai tunai yang diberikan secara langsung kepada karyawan

dihitung berdasarkan jam kerja karyawan tersebut dalam waktu yang ditentukan,

3. Insentif sebagai imbalan finansial yang telah diberikan secara langsung kepada karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi ekspektasi perusahaan,
4. Tunjangan sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih atas pengorbanannya dalam menjalankan aktifitas perusahaan,
5. Fasilitas sebagai penunjang-penunjang yang diberikan oleh perusahaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sistem yang menunjukkan kekuatan, kegigihan dan arahan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi memiliki fungsi sebagai pendorong yang menyebabkan karyawan ikhlas untuk membangkitkan kemampuan pada membentuk kepandaian serta keterampilan kegairahan waktu untuk memperjuangkan mencapai tujuan dan objek yang sudah ditentukan perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas, maka itu motivasi adalah pembalasan karyawan pada pernyataan terkait semua upaya yang dilakukan dari diri karyawan sendiri untuk mempunyai motivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan.

Indikator yang dapat mengetahui motivasi kerja pada karyawan (Fadly & Nuridin, 2021: 5-6), yaitu :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai perilaku karyawan pada melaksanakan pekerjaan. Dalam perusahaan mewajibkan interaksi sesama karyawan serta atasan, sesuai dengan standar kerja, kebijakan perusahaan dan lain sebagainya maka penilaian karyawan pada pekerjaan puas atau tidak. Aspek utama pada strategi

perusahaan merupakan kepuasan kerja dan juga banyak dapat kepedulian dari peneliti (Janahi & Al Mubarak, 2017: 2).

Menurut (Rohim, 2018: 108-109), ada indikator-indikator yang pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
2. *Pay* (gaji/upah)
3. *Prmotion* (promosi)
4. *Supervision* (pengawasan)
5. *Workers* (rekan kerja)

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Budiman & Steven, 2021: 79-85) menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja berdampak penting secara bersama-sama pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muttaqijn, 2021: 250-257) menunjukkan disiplin serta lingkungan kerja berdampak positif serta penting pada kepuasan kerja.

2.6. Hipotesis Penelitian

Dengan teori serta kerangka pemikiran sudah dijelaskan, berikut ini merupakan hipotesis yang terdapat pada penelitian ini:

- H1: Lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.
- H2: Kompensasi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.
- H3: Motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.
- H4: Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wisdom Wealth Agency.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai tujuannya pada hipotesis yang diterapkan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pengaruh hal peristiwa serta kelompok manusia. Jika peneliti ingin meneliti karyawan industri semen di Indonesia, maka karyawan industri semen diseluruh Indonesia akan menjadi populasi. Penelitian ini memiliki populasi merupakan karyawan Wisdom Wealth Agency dengan jumlah karyawan sebanyak 230 orang karyawan.

Dalam penelitian teknik sampling jenuh yang akan digunakan dimana seluruh karyawan merupakan sampel sebanyak 230 orang karyawan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang memiliki daftar pernyataan atau sajian angket dengan menggunakan skala rating. Meninjau pada tujuan, kategori penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang tujuannya tentang menyelesaikan suatu masalah yang meyakinkan. Penelitian ini bertujuan untuk pemecahan masalah yang ada serta menyimpulkan hipotesis yang termasuk statistik inferensial.

3.4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan pengujian ini, antara lain :

1. Uji validitas merupakan pengukuran menunjukkan valid penelitian.
2. Uji realibilitas adalah suatu pengukuran yang mempunyai

kemampuan untuk memperoleh hasil yang bisa diyakin.

3. Uji normalitas data merupakan pengukuran data normal atau tidak normal data.
4. Uji multikolinearitas merupakan pengukuran untuk mengetahui model regresi ada kolinearitas.
5. Uji heteroskedastisitas merupakan pengukuran varian sama atau tidak yang residual observasi satu dan yang lain.
6. Uji regresi linear berganda adalah mempunyai lebih dari satu variabel.
7. Pengujian koefisien determinasi merupakan kemampuan mengukur pengaruh variabel independen secara simultan.
8. Uji T merupakan pengukuran yang mempengaruhi variabel individu pada variabel terikat.
9. Uji F merupakan pengukuran yang mempengaruhi secara simultan variabel bebas pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Pada penelitian ini, didapatkan hasil responden dari jenis kelamin perempuan sebanyak 51,3%, sebaliknya laki-laki sebanyak 48,7%. Berdasarkan umur 20-25 tahun sebanyak 57%. Berdasarkan pendidikan SMA sebesar 53,9%. Berdasarkan lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 49,6%.

4.2. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | X _{1.1} | 0,791 | | |
| | X _{1.2} | 0,803 | | |
| | X _{1.3} | 0,797 | | |
| Kompensasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,700 | | |
| | X _{2.2} | 0,720 | | |
| | X _{2.3} | 0,674 | | |
| | X _{2.4} | 0,723 | 0,1297 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,690 | | |
| Motivasi Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,718 | | |
| | X _{3.2} | 0,655 | | |
| | X _{3.3} | 0,679 | | |
| | X _{3.4} | 0,646 | | |
| | X _{3.5} | 0,694 | | |

| | | |
|-----------------------|-----------------|-------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y _{.1} | 0,711 |
| | Y _{.2} | 0,706 |
| | Y _{.3} | 0,635 |
| | Y _{.4} | 0,676 |
| | Y _{.5} | 0,677 |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data dari tabel 1. tersebut, seluruh variabel nilai r hitung lebih besar dibandingkan pada nilai r tabel sebesar 0,1297 (df = 228). Pernyataan menyatakan valid pada variabel serta dapat lanjut pengujian.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X ₁) | 0,712 | 3 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,741 | 5 |
| Komunikasi (X ₃) | 0,721 | 5 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,715 | 5 |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada tabel 2. hasil pengolahan data dimana hasil yang didapatkan, nilai cronbach's alpha seluruh variabel dengan nilai > 0,70. Jadi bisa dinyatakan bahwa pernyataan di atas ditemukan konsekuensi sehingga pernyataan dinyatakan reliabel.

4.4. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 230 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .99640033 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.050 |
| Test Statistic | | .076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .003 ^{c,d} |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .134 |
| Point Probability | | .000 |

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada tabel 3. hasil pengolahan data bisa memperoleh kesimpulan nilai signifikan sebanyak 0,134 > 0,05. Maka nilai residual terdistribusi normal.

4.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-------------------------|-----|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |

| | | |
|------------------|------|-------|
| Disiplin Kerja | .648 | 1.544 |
| Lingkungan Kerja | .425 | 2.352 |
| Komunikasi | .416 | 2.405 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan tabel 4. nilai VIF < 10, maka seluruh variabel > 0,1, maka artinya tanpa ada masalah antara

variabel dalam variabel regresi pada multikolinieritas.

4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.073 | .578 | | -.126 | .900 |
| Disiplin Kerja | -.047 | .044 | -.088 | -1.078 | .282 |
| Lingkungan Kerja | .036 | .037 | .097 | .962 | .337 |
| Komunikasi | -.031 | .038 | .082 | .807 | .420 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada tabel 5. dimana nilai probabilitas di atas megunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai

signifikansi > 0,05 maka tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.634 | .889 | | 2.964 | .003 |
| Disiplin Kerja | .221 | .068 | .157 | 3.267 | .001 |
| Lingkungan Kerja | .231 | .057 | .240 | 4.039 | .000 |
| Komunikasi | .506 | .059 | .515 | 8.594 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Pada Tabel 6. di atas bias memperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 2,634 + 0,221X_1 + 0,231X_2 + 0,506X_3$.

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- Terdapat nilai konstanta sebanyak 2,634; berarti
-
- nilai kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 2,634.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,221; dapat

dijelaskan setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,221. Koefisien bernilai positif bermaksud adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan tersebut.

- Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,231; dapat dijelaskan setiap kenaikan kompensasi sebesar

1%, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,231. Koefisien bernilai positif bermaksud adanya hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, semakin bagus kompensasi seorang karyawan maka semakin bagus juga kepuasan kerja karyawan tersebut.

- f. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,506; dapat

dijelaskan setiap kenaikan motivasi kerja sebanyak 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,506. Koefisien bernilai positif bermaksud adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin bagus motivasi kerja seorang karyawan maka semakin bagus juga kepuasan kerja karyawan tersebut.

4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .814 ^a | .662 | .658 | 1.003 |

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

B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Menurut tabel 7. di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.814, hal ini berarti korelasi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81.4%. Angka Adjusted R Square sebesar 0,658.

Angka ini akan diubah ke bentuk persentase, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 65,8%.

4.9. Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.634 | .889 | | 2.964 | .003 |
| | Disiplin Kerja | .221 | .068 | .157 | 3.267 | .001 |
| | Lingkungan Kerja | .231 | .057 | .240 | 4.039 | .000 |
| | Komunikasi | .506 | .059 | .515 | 8.594 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil pengujian variabel bebas lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja (X1) ditunjukkan dengan nilai thitung (3,267) > ttabel (1,651) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dari hasil tersebut maka keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, variabel lingkungan kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang bagus dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja. Tempat kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa lebih konsentrasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberi kepuasan kerja terhadap karyawan.

- b. Variabel kompensasi (X2) ditunjukkan dengan nilai thitung (4,039) > ttabel (1,651) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut maka keputusan H0 ditolak dan H2 diterima. Jadi, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dapat dikatakan bahwa kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi yang tinggi dan adil sesuai dengan prestasi dan pengorbanan karyawan dalam perusahaan akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.
- c. Variabel motivasi kerja (X3) ditunjukkan dengan nilai thitung (8,594) > ttabel (1,651) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut maka keputusan H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih sering memperoleh prestasi atau penghargaan yang meningkatkan kepuasan kerjanya.

4.10. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

| | Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|---------------|-----|-------------|---------|------|
| 1 | Regression | 445.707 | 3 | 148.569 | 147.684 | .000 |
| | Residual | 227.354 | 226 | 1.006 | | |
| | Total | 673.061 | 229 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Tabel 4.23 menunjukkan perhitungan uji F yang memiliki Fhitung 147,684 > Ftabel 3,03 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 (F.Sig 0,000 < α 0,005), artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini, disimpulkan dari hasil yang sudah ditemukan dalam pengertian sebelumnya serta analisa data yang sudah dilaksanakan, antara lain :

1. Variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja di Wisdom Wealth Agency terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.
2. Variabel kompensasi pada kepuasan kerja di Wisdom Wealth Agency

terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.

3. Variabel motivasi kerja pada kepuasan kerja di Wisdom Wealth Agency terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.
4. Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dengan bertepatan pada kepuasan kerja di Wisdom Wealth Agency terbukti ada dampak yang signifikan berdasarkan analisis data pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Budiman, J., & Steven. (2021). Pengaruh

- Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja, *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5(1), 79–85.
- Fadly, J. A., & Nuridin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 1–12.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hendro, A., & Alimuddin, M. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 1–3.
- Komarudin, M., & Nuridin. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEDAGANG UNGGUL INDONESIA (X-SELL), *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8(3), 22–34.
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1–13.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjas Dosen, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257.