

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

SKRIPSI



**Oleh:
Hendy Sutrisno
180910009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Hendy Sutrisno
180910009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hendy Sutrisno
NPM : 180910009
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

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

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 Juli 2022



Hendy Sutrisno

180910009

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Hendy Sutrisno
180910009**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Juli 2022



**Dr. Wasiman, S.E., M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Bisnis persaingan sekarang jadi lebih sulit 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. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 230 karyawan maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 230 responden. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan Wisdom Wealth Agency. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Business competition is now more difficult and there are many problems that must be faced by a company, when a company wants to survive in the competition, then human resources are an important role in determining the results of business activities. Every role and benefit in the company cannot be changed. Companies must be able to optimize to achieve effectiveness and efficiency and be able to compete in today's competitive business, when a company wants the results of its business activities to be optimal, the company must be able to ensure employee job satisfaction is in a positive state. 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.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan dukungan penuh;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan Wisdom Wealth Agency Batam yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu membantu dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Pada kenyataannya, walaupun telah berusaha dengan kesungguhan hati dan segenap kemampuan, namun masih banyak ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap agar proposal penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen dan khususnya bagi praktisi maupun masyarakat. Semoga Tuhan melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian proposal penelitian ini.

Batam, 22 Juli 2022

Hendy Sutrisno

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	11
2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	14
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2 Jenis Kompensasi	15
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	18
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	24
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26

2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Pemikiran.....	30
2.4	Hubungan Antar Variabel	30
2.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.4.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.4.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.5	Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Sifat Penelitian	33
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	33
3.3.1	Lokasi Penelitian	33
3.3.2	Periode Penelitian.....	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Teknik Sampling	35
3.5	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	36
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8	Metode Analisis Data.....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	40
3.9	Uji Hipotesis	40
3.9.1	Uji Kualitas Data	41
3.9.1.1	Uji Validitas Instrumen	41
3.9.1.2	Uji Validitas Reliabilitas	42
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	43
3.9.2.1	Uji Validitas Normalitas.....	43
3.9.2.2	Uji Multikolinearitas	44
3.9.2.3	Uji Heteroskedastisitas	44
3.9.3	Uji Pengaruh.....	44
3.9.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.9.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	45
3.9.4	Uji Hipotesis.....	45
3.9.4.1	Uji t (Regresi Parsial)	45
3.9.4.2	Uji F (Regresi Simultan)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Profil Responden	47
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	48
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50

4.1.2	Analisis Deskriptif.....	51
4.1.2.1	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	51
4.1.2.2	Deskripsi Variabel Kompensasi (X_2).....	52
4.1.2.3	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	53
4.1.2.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	55
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	56
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	61
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	66
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.1.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.1.6.1	Hasil Uji t.....	68
4.1.6.2	Hasil Uji F.....	69
4.2	Pembahasan.....	70
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	73
5.2	Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Diagram <i>Histogram</i>	62
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> ...	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Agen Wisdom Wealth Agency Bersumber Pada Jabatan Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Skala <i>Rating</i>	36
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.4 Range Validitas	42
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2).....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3)	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov	63
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser.....	65
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.21 Hasil Uji <i>R Square</i>	67
Tabel 4.22 Hasil Uji t	68
Tabel 4.23 Hasil Uji F	69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	41
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	43
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada persaingan bisnis masa ini jadi lebih sukar dan banyak sekali kendala yang harus ditangani 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.

Faktor manusia pada organisasi merupakan faktor-faktor yang tidak berperan penting karena adanya faktor yang di butuhkan dalam perusahaan untuk saling melengkapi satu sama lainnya. Kepuasan kerja tinggi biasanya akan pengaruh kinerja karyawan menjadi meningkat.

Kepuasan kerja yang baik pada perusahaan bagi karyawan berarti mempunyai kunci yang sehat (Lamminar & Saragih, 2021: 2). Kepuasan kerja karyawan sering di abaikan oleh perusahaan, para karyawan akan memperoleh kepuasan apabila mendapat konsistensi di perusahaan.

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.

Lingkungan kerja adalah semua perlengkapan dan masalah yang mendatangi, tempat kerja para karyawan, teknik kerja dan aturan kerja sebagai kelompok ataupun individu (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. 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 selain itu motivasi kerja juga memiliki peran penting 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 meningkat gairah kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga dengan tanpa motivasi karyawan kurang semangat dapat menyebabkan merununya kinerja karyawan dan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai standar. Seseorang yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif tanpa motivasi dalam melaksanakan tugas maka akan menyebabkan 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 berada di Komp Bumi Riau Makmur Blok B No. 4, Sungai Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau. Meski Wisdom Wealth Agency berdiri pada tahun 2000, PT Panin Dai-Ichi Life sudah selaku perusahaan pusat yang telah memiliki sejarah lebih dari 40 tahun. Pada saat ini Wisdom Wealth Agency memiliki 230 agen asuransi. Berikut disajikan data agen pada Wisdom Wealth Agency :

Tabel 1.1 Data Jumlah Agen Wisdom Wealth Agency Bersumber Pada Jabatan Tahun 2021

Jabatan	Jumlah
Penasihat Keuangan (<i>Financial Advisor</i>)	207 orang
Manajer Agensi (<i>Agency Manager</i>)	14 orang
Senior Manajer Agensi (<i>Senior Agency Manager</i>)	5 orang

Presiden Manajer Agensi (<i>President Agency Manager</i>)	4 orang
Jumlah	230 orang

Sumber : Wisdom Wealth Agency (2021)

Berdasarkan data jumlah agen di Wisdom Wealth Agency yang diperoleh dari HRD adalah 230 karyawan. Agen yang dihitung dalam data tersebut merupakan agen aktif yang masih konsisten melakukan penjualan.

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.

Wisdom Wealth Agency juga terdapat sedikit masalah di bagian lingkungan kerja, seperti kurangnya tempat parkir di sekitar kantor dikarenakan kebanyakan tempat parkir sudah dipergunakan oleh showroom Hans Automotive.

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, keletihan dan kelalaian dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat memotivasi karyawan.

Dampak penting pada kepuasan kerja bagi pegawai adalah kompensasi yang adalah kendala yang terjadi pada Wisdom Wealth Agency. Agen asuransi tidak mendapatkan gaji pokok dari perusahaan, penghasilan agen asuransi ditentukan dari berapa banyak penjualan agen tersebut. Dengan sistem seperti itu, banyak sekali agen asuransi yang tidak aktif lagi ketika terlalu lama tidak mendapatkan penjualan. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi sebelum terdapat penjualan, dan tentunya semangat atau gairah untuk menjalani aktivitas juga tidak maksimal.

Berdasarkan penjelasan ini, peneliti terinspirasi untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Wisdom Wealth Agency di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi berdasarkan latar belakang di atas, yaitu:

1. Ketenangan atau kenyamanan yang kurang dikarenakan adanya kebisingan di lokasi tempat kerja.
2. Tidak ada kompensasi gaji pokok pada karyawan.
3. Kurangnya motivasi kerja untuk menjalani aktivitas penjualan.

1.3. Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, dengan tujuan supaya peneliti konsentrasi kepada topik yang diteliti, antara lain :

1. Variabel lingkungan kerja dibatasi dalam hal lingkungan tempat kerja.
2. Variabel kompensasi dibatasi dalam hal kompensasi dari perusahaan.
3. Variabel motivasi kerja dibatasi dalam hal motivasi kerja pada karyawan.
4. Karyawan yang kerja di Wisdom Wealth Agency sebagai responden dalam penelitian tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Terdapat berbagai rumusan masalah berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, 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?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.
4. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mampu menambahkan dan meningkatkan kemampuan berpikir ilmiah, metodologi dalam menyusun sebuah penelitian, dan ilmu pengetahuan,.
2. Mampu dijadikan landasan serta nilai tambahan pengetahuan ilmiah dalam perkembangan manajemen perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Peneliti**

Manfaat praktir bagi peneliti yaitu dapat menambahkan pengalaman dan pengetahuan mengenai ilmu sumber daya manusia.

2. **Bagi Wisdom Wealth Agency**

Penelitian tersebut data dimanfaatkan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menaikkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. **Bagi Universitas Putera Batam**

Penelitian memiliki tujuan untuk membagikan ilmu pengetahuan yang berkaitan dan dijadikan sebagai pustaka, pertimbangan acuan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Sunyoto, 2015: 38) mengungkapkan lingkungan kerja adalah unsur dari keseluruhan 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 (Sedarmayanti, 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).

Lingkungan kerja adalah suatu yang berhubungan yang terdapat pada lingkungan sekeliling pekerjaan dan bisa pengaruh karyawan terhadap mengerjakan tugas seperti keadaan, hubungan karyawan, perilaku pegawai. Berdasarkan pengertian tersebut, bisa mengambil kesimpulan lingkungan kerja adalah sebuah perlengkapan pada tempat kerja bagi karyawan berupa kursi, laptop, meja dan sebagainya yang bisa pengaruh kinerja karyawan sehingga

kondisi tempat kerja baik bisa meningkat gairah kerja dan produktivitas kerja maksimal bagi karyawan (Lamminar & Saragih, 2021: 5).

Suatu lingkungan kerja memiliki hal yang tidak terpisahkan dalam keseharian menjalani kewajiban dan tugas sebagai seorang karyawan, yaitu interaksi sesama karyawan. Semangat kerja dan kepuasan dalam menjalani tugas karyawan, terpengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut. Ketika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan nyaman, interaksi antar anggota tim akan berjalan dengan lancar sehingga kinerja yang dihasilkan akan optimal. Namun sebaliknya ketika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dipenuhi kekacauan yang tidak sehat, akan terjadi penurunan motivasi kerja karyawan setiap harinya karena kejenuhan sampai berdampak buruk pada kepuasan kerja seorang karyawan (Qomariah, 2018: 22).

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa jenis dalam penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018, p. 32) (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 32) adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik

Suasana tempat bekerja dapat mendorong langsung atau tidak. Terdapat beberapa kategori merupakan lingkungan yang berkaitan pada karyawan berupa alat perlengkapan serta lingkungan perantara yang berupa suhu udara serta sirkulasi udara.

2. Lingkungan kerja non fisik

Hal ini tidak dapat terabaikan perusahaan maka suasana lingkungan kerja yang dapat berhubungan pada tugas dan berhubungan dengan atasan serta teman kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut merupakan faktor yang bisa pengaruh lingkungan kerja (Rohim, 2018: 109-110) adalah sebagai berikut.

1. Pewarnaan

Pewarnaan sering diabaikan sehingga pewarnaan di perusahaan dapat mempengaruhi karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan. Pewarnaan memiliki manfaat yang dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga bisa menggunakan warna yang lebih enak dipandang.

2. Penerangan

Ruangan kerja yang memiliki penerangan yang cukup dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dan memudahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang butuh teliti.

3. Udara

Pergantian sirkulasi udara yang baik dapat membawa dampak segar bagi serta meningkatkan semangat kerja sehingga sirkulasi udara yang kurang baik dapat mengakibatkan rasa tidak nyaman maka menurun semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Kebisingan pada lingkungan kerja akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dan menurunkan konsentrasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga perusahaan perlu mengatasi suara bising yang dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Kesanggupan perusahaan mempersiapkan modal untuk kebutuhan pengurusan suara bising juga adalah unsur yang menyakinkan sebagai pengendalian masalah tersebut.

5. Ruang Gerak

Ruang gerak mempunyai pengaruh besar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan butuh tempat untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan nyaman saat bekerja. Ruang bekerja bagi karyawan harus dirancangkan terdahulu dan tanpa mengganggu karyawan serta perusahaan harus mengatasi pengeluaran dana yang tidak perlu.

6. Keamanan

Keamanan bisa pengaruh gairah bekerja para karyawan saat melaksanakan tugas. Apabila lingkungan perusahaan tidak aman bisa mengurangi gairah bekerja serta konsentrasi bagi pegawai jadi perusahaan memberi perhatian pada lingkungan kerja dan mewujudkan suasana yang aman dan baik agar karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan tugas.

7. Kebersihan

Kebersihan di tempat kerja dapat berpengaruh kondisi sekitar yang bersih memberi dampak baik untuk kesehatan sehingga harus selalu menjaga kebersihan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan sekeliling karyawan dalam melaksanakan kerja yang pengaruh pada pekerjaan yang dilaksanakan tersebut yang seperti fasilitas, perlengkapan kerja, penerangan serta hubungan kerja sesama karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Kekerabatan sesama teman kerja selaras serta tidak adanya saling intrik merupakan hubungan dengan teman sekerja. Hubungan antar rekan yang harmonis dapat mempengaruhi karyawan untuk kerja lebih lama serta meningkatkan semangat dalam menyelesaikan kewajibannya.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Sedianya fasilitas bagi karyawan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga adanya fasilitas yang lengkap meskipun bukan baru tetapi juga dapat membantu karyawan dalam bekerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pegawai kerja untuk melangsungkan hidup maka akan mengungkapkan kesetiaan pada perusahaan karena perusahaan akan memberi *reward* pada kinerja karyawan.

Imbalan jasa dengan memberikan barang berupa bentuk uang, langsung atau tidak langsung. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan bersifat keuangan atau non keuangan (Tamali & Munasip, 2019: 58).

Berikut ini terdapat beberapa tujuan pemberian kompensasi, dibahas dalam penelitian (Lamminar & Saragih, 2021: 7), sebagai berikut :

1. Dapat mengontrol biaya
2. Membagi adil gaji karyawan
3. Sesuai dengan aturan
4. Menghormati jasa karyawan
5. Agar karyawan betah di perusahaan
6. Dapat karyawan yang baik

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut (Lamminar & Saragih, 2021: 6-7), kompensasi dapat dibagi kedalam dua golongan besar, antara lain :

1. Kompensasi langsung

Imbalan dari organisasi untuk karyawan yang sudah berprestasi untuk perusahaan dengan hubungan langsung dengan tugas yang dikerjakan karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung

Imbalan bagi pegawai untuk menambah dari kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan ketenteraman pegawai.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Kompensasi

Menurut (Komarudin & Nuridin, 2020: 25), besarnya pengaruh kompensasi melalui beberapa faktor, yaitu :

1. Permintaan dan penawaran karyawan

Kompensasi relatif kecil apabila *job seekers* lebih banyak dibanding *job vacancy* sedangkan *job seekers* lebih sedikit dibanding *job vacancy* jadi akan relatif tinggi.

2. Kesanggupan dan kemampuan organisasi

Perusahaan yang memiliki kesanggupan dan kemampuan memberikan lebih banyak sehingga meningkatkan pemberian kompensasi sedangkan kesediaan dan kemampuan memberikan lebih kurang maka relatif kecil tingkat kompensasi.

3. Karyawan perusahaan.

Ketika kualitas karyawan semakin bagus maka akan semakin mempengaruhi tingkat kompensasi, sebaliknya ketika kualitas karyawan semakin rendah maka akan semakin mempengaruhi kompensasi semakin rendah.

4. Pemerintah dengan undang-undang Keppres

Pemerintah memiliki kewajiban menjaga warga Indonesia untuk kepentingan sendiri bagi perusahaan merugikan karyawannya. Pemerintah

menentukan batas upah minimum dengan Keppres agar terlindunginya karyawan.

5. Biaya yang diperlukan untuk hidup sehari-hari

Kompensasi/upah yang diterima pastinya harus disesuaikan dengan biaya hidup daerah tersebut, ketika berada di daerah yang memiliki biaya hidup rendah maka kompensasi/upah cenderung lebih rendah, sebaliknya ketika berada di daerah yang memiliki biaya hidup tinggi maka kompensasi/upah cenderung lebih tinggi.

6. Posisi jabatan karyawan

Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, tanggung jawab dan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari tentunya berbeda sesuai dengan posisi jabatan. Seorang karyawan yang kedudukan jabatan tinggi dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kedudukan jabatan rendah dapat memperoleh kompensasi yang rendah.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja

Besarnya kompensasi/upah yang diberikan juga ditentukan dari pendidikan dan pengalaman kerja karyawan tersebut, dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi semakin tinggi, kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan juga cenderung lebih tinggi. Sehingga tinggi rendahnya kompensasi juga dilihat dari seberapa berpengalaman karyawan tersebut.

8. Kondisi perekonomian nasional

Jika keadaan ekonomi nasional kurang berkembang hingga *wage rate* nasional dapat menurun yang menyebabkan banyak pengangguran, hal tersebut membuat kondisi perekonomian menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kompensasi.

9. Jenis dan sifat pekerjaan

Pekerjaan yang biasanya bisa dilakukan oleh mayoritas karyawan akan mendapatkan kompensasi yang relatif rendah untuk jenis pekerjaan tersebut, karena pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kemampuan khusus untuk menyelesaikannya. Sifat pekerjaan yang memiliki resiko besar atau tanggung jawab besar juga mempengaruhi kompensasi karena harus memiliki penelitian yang sangat tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga tidak bisa dikerjakan oleh orang yang sembarangan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

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

1. Gaji sebagai upah yang dibagikan rutin kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam aktifitas perusahaan setiap bulan,
2. Upah sebagai tunai yang dibagikan kepada karyawan dihitung berdasarkan jam kerja karyawan tersebut dalam waktu yang ditentukan,
3. Insentif sebagai imbalan yang dibagikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang melampaui ekspektasi perusahaan,

4. Tunjangan sebagai kompensasi yang dibagikan pada pegawai sebagai tanda terima kasih atas kontribusinya dalam menjalankan aktifitas perusahaan,
5. Fasilitas sebagai penunjang-penunjang yang diberikan oleh perusahaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sistem untuk menunjukkan kemahiran, 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 (Fadly & Nuridin, 2021: 4).

Suatu dorongan dengan tujuan meningkatkan semangat individu dalam menjalani aktifitas suatu organisasi, dalam batas kemampuan agar memberikan kepuasan pada kebutuhan seseorang ataupun sejumlah nilai-nilai dan sikap yang memiliki pengaruh terhadap individu dalam mencapai hal tertentu sesuai tujuannya merupakan pengertian dari motivasi. Nilai dan sikap ini adalah nilai yang tidak terlihat, yang memberi dorongan kepada seseorang dalam menjalankan aktifitas agar mencapai tujuannya (Saputra & Turnip, 2018: 2).

Motivasi kerja adalah rasa ingin menjalani tindakan agar mencapai tujuan tertentu. Hasil dari mengumpulkan motivasi untuk kekuatan eksternal dan internal yang mempengaruhi pekerjaan seseorang berada di jalan yang sesuai. Umumnya motivasi kerja memiliki kaitan dengan tujuan, sedangkan suatu tujuan organisasi mencakup perilaku yang berkaitan dengan tugas yang sesuai kewajibannya. Motivasi kerja memiliki peran sebagai suatu kekuatan dalam diri karyawan yang mempengaruhi ketekunan, intensitas dan arah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wasiman & Saparudin, 2022: 448).

Berikut terdapat berbagai teori motivasi yang ditemukan oleh ilmuwan atas pengembangan teori motivasi

Menurut (Fadly & Nuridin, 2021: 4-5), ada beberapa teori motivasi :

1. Teori Abraham Maslow

Kebutuhan adalah ketidaksesuaian atau konflik yang dihadapi pada suatu pernyataan dengan pendorong dalam diri. Pimpinan tidak dapat memotivasi karyawan apabila keperluan karyawan tidak bisa dipenuhi maka keperluan karyawan. Maslow mengungkap munculnya keperluan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk hierarki keperluan, yaitu :

a. Kebutuhan dasar

Keperluan berupa bernapas, minum dan makan sehingga keperluan ini disebut dengan keperluan fisiologis.

b. Kebutuhan harga diri

Keperluan seseorang agar dapat merasa disegani dan dihargai.

c. Kebutuhan agar mengaktualisasikan diri

Keperluan digunakan keahlian, kepandaian, kemahiran dan kesanggupan. Keperluan mengungkapkan pendapat serta memberi komentar.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Maslow menjadi acuan dari teori Frederic Herzberg yang mengembangkan. Teori Frederic Herzberg menggunakan cara wawancara maka responden diharap menerangkan sesuatu yang terjadi dalam kepuasan atau ketidakkepuasan sehingga hasil wawancara digunakan analisis isi untuk memutuskan kepuasan atau ketidakepuasan.

3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

McClelland mengungkapkan daya produksi seseorang yang menetap jadi “virus mental” sehingga kondisi jiwa bergerak seseorang yang berupaya mencapai tujuan. Ada tiga dorongan kemampuan dalam virus mental, yaitu:

- a. Keperluan agar memperluas pergaulan
- b. Keperluan agar berprestasi
- c. Keperluan agar menguasai sesuatu

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari memberikan motivasi bagi karyawan antara lain sebagai berikut (Fadly & Nuridin, 2021: 5) :

1. Memajukan efisien aplikasi alat.
2. Memajukan loyalitas, kreativitas serta partisipasi pegawai.
3. Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis.
4. Memajukan produktivitas bekerja.

5. Memajukan moral dan kepuasan kerja bagi karyawan.
6. Memajukan tingkat kesejahteraan karyawan.
7. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
8. Memajukan disiplin.
9. Menumbuh rasa pertanggungjawaban karyawan pada pekerjaan.
10. Memaksimalkan proses kegiatan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang pengaruh motivasi (Saputra & Turnip, 2018: 2-3), yaitu :

1. Promosi

Peningkatan seseorang dalam menjalankan tugas lebih baik dari tanggung jawab yang semakin tinggi, status yang semakin penting, keterampilan yang semakin baik dan pemberian gaji.

2. Prestasi kerja

Dasar perkembangan pekerjaan merupakan penampilan kerja dalam menjalani tugasnya yang yakin pada karyawan tersebut. Seorang yang tidak mempunyai hasil prestasi yang baik, akan susah dipromosikan atasan karyawan tersebut.

3. Karier

Pengembangan karier merupakan pertanggungjawaban bagi karyawan itu sendiri maka pimpinan, para spesialis dibagian kepegawaian merupakan peran untuk membantu.

4. Penghargaan

Dengan memberi penghargaan atas prestasi karyawan merupakan suatu motivasi atas keyakinan pada kemampuan karyawan tersebut. Dengan perihal penghargaan yang merupakan suatu permintaan kemanusiaan atas keperluan dan keinginan dalam mengerjakan tugas.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab pada pekerjaan yang bagikan perusahaan untuk para karyawan adalah kompensasi yang diterima dua belah pihak. Pihak karyawan memberikan kontribusi pada pekerjaan yang diberikan perusahaan dan pihak perusahaan juga memberi imbalan yang sesuai dengan keinginan karyawan.

6. Pengakuan

Keahlian dan kemampuan seorang karyawan yang diakui dalam bekerja merupakan keharusan dari perusahaan pemastian karyawan dalam kerja adalah suatu kompensasi bagi karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kesuksesan kerja

Suatu dorongan yang baik untuk pegawai tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan akan merasa keberhasilan dan bangga sanggup tanggung jawab tugas tersebut.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

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

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik yang berupa memberi bonus, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya.

2. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Keperluan yang berupa proteksi dalam pengobatan, garansi sosial serta yang lainnya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan social merupakan berkomunikasi dengan individu lain yang untuk disetujui dari kelompok lain.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Keperluan akan kehormatan merupakan keperluan untuk dihargai serta dihormati pimpinan pada kemampuan dan pada karyawan lain.

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Kebutuhan perwujudan diri adalah penyelenggaraan pelatihan dari perusahaan maka bawaan pekerjaan menantang dan menarik sehingga karyawan akan mengeluarkan kemampuan, potensi dan keterampilan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan ada pada proses pengambilan keputusan, karyawan biasanya tidak berhenti hanya pada proses pekerjaannya selesai. Karyawan akan

melaksanakan evaluasi pada pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut adalah evaluasi alternatif pada pekerjaan. Hasil evaluasi pasca pekerjaan yaitu karyawan akan merasa tidak puas ataupun puas dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Kepuasan akan menjadi dorongan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai harapan perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan akan membuat karyawan merasakan kecewa pada perusahaan yang menurunkan kinerja dalam menjalankan pekerjaannya (Ibhar & Ibhar, 2022: 2).

Dalam perusahaan tidak dapat diabaikan kepuasan kerja, maka itu memiliki kegunaan yang besar untuk karyawan, perusahaan dan masyarakat. Manfaat bagi individu merupakan penelitian berhubungan dengan sumber kepuasan kerja untuk meningkatkan tingkat bahagia hidup sendiri. Manfaat bagi industri merupakan penelitian ini berhubungan pada kepuasan kerja dalam struktur usaha meningkatkan implementasi dan dampak biaya dari pembaruan perilaku karyawan maka masyarakat akan menghayati hasil kapasitas maksimal dari usaha dan meningkatkan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang puas atau kurang puas pada tugas yang diberikan sehingga merasa dan cara pandang pegawai pada tugas.

Hasil kapasitas maksimum dapat diperoleh masyarakat dan meningkat nilai manusia (Rohim, 2018: 108).

Komunikasi antar teman kerja serta manajer, menaati peraturan serta kebijaksanaan perusahaan, mencapai tujuan kinerja perusahaan dan pola hidup yang kurang teladan. Hal tersebut merupakan pertimbangan karyawan dalam

menilai kepuasan dan ketidakkepuasan pada pekerjaan (Hendro & Alimuddin, 2021: 2).

Karyawan merasa puas ketika kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan memenuhi atau melebihi harapan mereka. Kepuasan karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai hasil kumulatif atau kepuasan keseluruhan dan spesifik transaksi. Kepuasan adalah spesifik transaksi jika dapat dianggap sebagai respons emosional terhadap kinerja pada atribut tertentu dari layanan yang ditemui karyawan. Atau, kepuasan adalah hasil kumulatif jika itu tergantung pada faktor-faktor yang muncul dari pengulangan (Antwi, Gbolonyo, & Jiang, 2022: 21)

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut segenap faktor yang akan pengaruh kepuasan kerja karyawan (Saputra & Turnip, 2018: 4), antara lain:

1. Adil dan memadai imbalan jasa
Perusahaan memberikan imbalan jasa yang sesuai dengan prestasi karyawan dalam bekerja.
2. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing
Perusahaan akan menugaskan karyawan pada jabatan yang sesuai kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan
Perusahaan akan membagi kerja sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan akan memperoleh rasa puas dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Kondisi lingkungan kerja

Perusahaan dapat memberikan kondisi atau suasana tempat kerja yang nyaman dan tenteram.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Perusahaan akan memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan.

6. Gaya pimpinan

Gaya atau sikap pimpinan dalam perusahaan yang mewujudkan kepuasan kerja.

7. Tindakan pekerjaan sama

Dengan perihal karyawan akan mempunyai pengalaman yang baik dan tertarik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Hal primer kepuasan kerja merupakan mendapat kesempatan untuk mempelajari, dapat menambah pengetahuan dan dapat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Gaji/ Upah (*pay*)

Penilaian kepuasan dari upah yang diperoleh dari karyawan maka ini sebagai salah satu yang yang wajar.

3. Promosi (*promotion*)

Meningkatkan pengetahuan untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

Supervisor harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk membantu dan memberikan dukungan. Dapat diukur dari dua hal, yaitu fokus pada karyawan dengan diukur keterikatan individu dan mengambil keputusan yang dapat pengaruh terhadap pekerjaan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Kerja sama dengan rekan kerja adalah suatu kepuasan kerja yang sangat dasar sehingga kelompok yang kompak akan bersikap untuk memberikan bantuan dan dukungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang akan mendukung landasan teori penelitian tersebut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

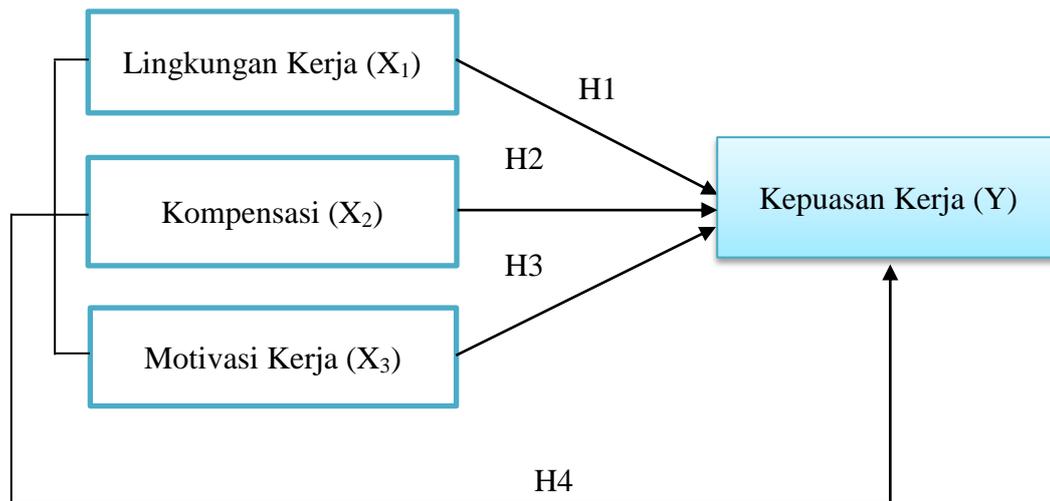
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Astuti & Iverizkin awati, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2	(Komarudin & Nuridin, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-Sell)	Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Lamminar & Saragih, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti	Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. 2. Kompensasi mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti.
4	(Fadly & Nuridin, 2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industry	Analisis Regresi Linear Berganda Dan Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. 2. Motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry
5	(Budiman & Steven, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. 3. Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
6	(Muttaqin, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	(Rohim, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat dimanfaatkan oleh penulis, antara lain :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti (2021)

2.4 Hubungan Antar Variable

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja akan memberi pengaruh dari menghasilkan gairah kerja pada seorang karyawan, sehingga kepuasan kerja, prestasi dan produktivitas akan meningkat. Ketika karyawan menjalankan tugasnya bersama dengan rekan kerja yang termotivasi akan mempengaruhi pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Pekerjaan akan diselesaikan dengan benar sesuai standar dan jangka waktu yang ditentukan. Individu yang bersangkutan akan melakukan pantauan terhadap prestasi kerjanya, dan tidak menghasilkan pengawasan yang berlebihan serta kepuasan kerjanya mengalami kenaikan (Rohim, 2018: 109).

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah suatu harapan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja seorang karyawan menjadi tinggi, ketika keinginan dan kebutuhan dari karyawan sudah sesuai harapan maka kepuasan kerja pada perusahaan tersebut akan meningkat, sedangkan ketika keinginan dan kebutuhan dari karyawan tidak seperti ekspektasi maka kepuasan kerja akan menjadi semakin rendah (Tamali & Munasip, 2019: 56).

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang mempunyai dorongan kerja yang besar adalah suatu kelebihan bersaing, karyawan dapat memiliki tingkah laku dan nilai yang memberi pengaruh terhadap individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Tingkah laku dan nilai adalah nilai yang tidak terlihat memberi dorongan dalam mencapai tujuan. Motivasi yang baik menciptakan adanya rasa puas atau prestasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya (Saputra & Turnip, 2018: 2).

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi sangat penting dalam mengendalikan masalah maka akan memberi karyawan kepuasan kerja dapat memberi kontribusi positif pada perusahaan. Ketika timbal balik dari sebuah perusahaan untuk kinerja pegawai yang sudah optimal dinilai sepadan, maka kepuasan kerjanya akan terbangun dan produktifitasnya semakin meningkat (Qomariah, 2018: 23).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara yang belum sesuai dengan fakta dan diberikan berdasarkan pengumpulan data. Peneliti dapat membuat hipotesis pada penelitian ini berdasarkan rumusan kerangka pemikiran, yaitu:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian tersebut memanfaatkan metode penelitian deskriptif dengan memahami dampak lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagai tujuan pada hipotesis yang telah diterapkan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian tersebut menerapkan sifat penelitian deskriptif yang bermaksud sebagai sifat yang berupaya menginterpretasikan dan mendeskripsikan sesuatu, misalnya hubungan atau kondisi, proses sedang berlangsung atau akibat yang terjadi, pendapat yang berkembang.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini yaitu Wisdom Wealth Agency yang beralamat di Komp Bumi Riau Makmur Blok B No. 4, Sungai Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Studi Pustaka																				
Metode Penelitian																				
Kuesioner																				
Pengolahan Data																				
Kesimpulan																				
Penyelesaian Skripsi																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menetap pada semua hal-hal menarik yang ingin diselidiki peneliti, kejadian atau kelompok manusia. Pada penelitian tersebut peneliti ingin meneliti agen pada wisdom wealth agency, maka seluruh agen pada wisdom wealth agency akan menjadi populasinya (Sudana & Setianto, 2018: 86).

3.4.2. Teknik Sampling

Teknik yang diterapkan pada pengumpulan sampel di sebuah penelitian dinamakan teknik sampling. Penelitian tersebut menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik samplingnya, yang merupakan suatu teknik yang tentukan sampel dengan menjadikan semua dari populasi jadi sampel pada sebuah penelitian, sehingga sampel pada penelitian ini sebesar 230 orang karyawan.

3.5 Sumber Data

Data dapat dikumpulkan dari berbagai pengaturan dan dengan banyak cara yang berbeda. Wawancara, pengadministrasian daftar pertanyaan dan observasi atas seseorang atau fenomena merupakan tiga metode yang utama dalam penelitian. Pemilihan metode pengumpulan data bergantung kepada fasilitas organisasi yang tersedia, tingkat keakuratan yang disyaratkan, keahlian peneliti, jangka waktu yang diperlukan untuk penelitian, dan biaya serta sumber-sumber lainnya terkait dengan pengumpulan data (Sudana & Setianto, 2018: 74). Implementasi teknik pada pengumpulan data dilaksanakan dengan tinjau langsung dan penyebaran angket ke seluruh responden dalam memperoleh data primer, antara lain :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan ketika melaksanakan studi pendahuluan agar mengetahui masalah-masalah yang harus diteliti ketika jumlah respondennya kecil. (Sugiyono, 2017: 220).

2. Kuesioner/Angket (*Questionnaires*)

Kuesioner merupakan teknik dengan cara memberi segenap pernyataan maupun pertanyaan kepada responden secara tertulis dengan tujuan mendapatkan jawabannya dari responden. Kuesioner akan cocok digunakan ketika responden dalam penelitian tersebut tersebar luas dan dalam jumlah besar. Angket biasanya berisi pernyataan atau pertanyaan yang dikirim melalui pos atau internet kepada reponden secara langsung (Sugiyono, 2017: 225).

3. Observasi

Observasi adalah teknik yang mempunyai ciri spesifik, teknik tersebut tidak terbatas pada interaksi antara manusia tapi juga objek alam yang lain. Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses psikologis dan biologis (Sugiyono, 2017: 229).

Pengumpulan data pada penelitian tersebut memanfaatkan kuesioner yang diuji dengan SPSS 25. Data dari setiap responden menggunakan skala *rating*.

Tabel 3.2 Skala *Rating*

Skala Rating	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Skala pengukuran tertentu yang telah dirancang akan memungkinkan kita untuk mengukur variabel yang menjadi minat kita, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Skala adalah alat atau mekanisme untuk membedakan seseorang berdasarkan variabel yang menjadi minat penelitian dalam berbagai bentuk atau dimensi lainnya (Sudana & Setianto, 2018: 70).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penelitian tersebut memanfaatkan 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 tanpa adanya pengaruh

secara langsung. Tujuan penelitian tersebut untuk mencari solusi dari masalah yang timbul serta membuat kesimpulan dalam hipotesis yang dibuat yang tergolong penelitian statistik inferensial.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel memiliki arti suatu dapat mempunyai nilai yang bervariasi atau berbeda. Nilai ini dapat bervariasi pada berbagai waktu untuk situasi atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda pada waktu yang sama untuk orang atau objek yang berbeda (Sudana & Setianto, 2018: 24).

Variabel independen mendeskripsikan ataupun menentukan variasi dari variabel dependen, ketika pada proses membangun hubungan sebab-akibat, variabel independen dimanipulasi, terus dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sudana & Setianto, 2018: 26). Penelitian tersebut memiliki variabel independen di bawah ini :

1. Lingkungan kerja (X_1)

Terdapat indikator-indikator lingkungan kerja dalam penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 32), yaitu:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

2. Kompensasi (X_2)

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kompensasi (Tamali & Munasip, 2019: 58), yaitu:

- a. Gaji

- b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Tunjangan
 - e. Fasilitas
3. Motivasi kerja (X_3)

Terdapat segenap indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan (Fadly & Nuridin, 2021: 5), yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

Variabel dependen menjadi perhatian utama peneliti. Peneliti memiliki tujuan yaitu mendefinisikan atau memprediksi variabilitas variabel dependen. Variabel dependen merupakan variabel utama yang mengindikasikan masalah yang terjadi dalam suatu penelitian (Sudana & Setianto, 2018: 25). Indikator pada kepuasan kerja (Y) dalam penelitian tersebut (Rohim, 2018: 108) adalah:

- 1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2. Gaji/ Upah (*pay*)
- 3. Promosi (*promotion*)
- 4. Pengawasan (*supervision*)
- 5. Rekan kerja (*workers*)

Untuk pengertian yang lebih jelas tentang operasional variabel bisa didapatkan dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah semua perlengkapan serta masalah akan di tangani pada sekeliling tempat kerja, cara kerja beserta kontrol cara kerja secara individu atau kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	<i>Rating</i>
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah imbalan jasa dengan memberikan barang berupa bentuk uang, langsung atau tidak langsung. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan bersifat keuangan atau non keuangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	<i>Rating</i>
Motivasi Kerja (X_3)	Motivasi adalah kemampuan potensi yang berada diri karyawan bisa berkembang individu maupun dari luar diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik atau buruk yang berhubungan pada keadaan yang ditemukan karyawan. Manajer susah untuk memahami keinginan dan keperluan bawahan mengerjakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri 	<i>Rating</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang puas atau kurang puas pada tugas yang diberikan sehingga merasa dan cara pandang pegawai pada tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 	<i>Rating</i>

3.8 Metode Analisis Data

Metodologi analisis data merupakan pengetahuan tentang metode analisis data yang dilaksanakan secara sistematis dengan mengamati kaidah-kaidah ilmiah. Hal tersebut dapat dipahami sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana analisis data dilaksanakan secara ilmiah (Dr. Ulber Silalahi, 2018: 5).

Peneliti harus lebih teliti dalam penentuan metode statistik yang memiliki hubungan langsung dalam analisis data supaya memiliki kesimpulan yang rasional. Analisis dibagikan atas dua jenis, antara lain analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif yang akan digunakan pada penelitian ini.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilaksanakan dengan menjelaskan seluruh data dari seluruh variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, dan validitas, reliabilitas, atau penyebaran rentang skor dan simpangan baku (Sari, 2018: 115).

Penelitian ini menggunakan untuk memberikan informasi atau menguraikan yang diperoleh dari variabel terikat dan variabel bebas beserta dapat mendapatkan hasil hipotesis deskriptif terhadap permasalahan yang diolah.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah sebuah proses komparasi nilai hipotesis di data populasi bersama nilai sampel dari data penelitian. Uji hipotesis memiliki hasil antara hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Ketika nilai sampel kurang sebagai bukti untuk menolak hipotesis atau biasanya disebut dengan istilah hipotesis gagal ditolak ataupun penerimaan hipotesis. Sedangkan ketika nilai

sampel tidak mencukupi sebagai bukti menerima hipotesis akan terjadi penolakan hipotesis. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa hasil dari sebuah hipotesis ditolak atau diterima tergantung pada nilai yang telah dikumpulkan dari data sampel.

Prosedur pendugaan parameter biasanya diuji menggunakan uji hipotesis, sehingga pendugaan suatu parameter berhubungan dengan uji hipotesis. Prosedur pendugaan parameter dimulai dari peneliti memanfaatkan data sampel dalam proses pendugaan, sehingga mendapatkan nilai statistik agar dapat diuji pendugaan parameternya (Mufarrikoh, 2020: 71).

3.9.1. Uji Kualitas Data

3.9.1.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menjadi penentuan kesahihan atau kevalidan instrumen tertentu pada sebuah penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut dalam menjalankan fungsi. Ketika instrumen dapat digunakan untuk mengukur, maka instrumen tersebut dikatakan valid (Riyanto & Hatmawan, 2020: 63).

Rumus yang dimanfaatkan atas dasar nilai koefisien korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020: 63)

Keterangan:

x = Skor total dari x

i = Skor item

n = Jumlah banyaknya subjek

r_{ix} = Koefisien korelasi

Uji validitas berdiri pada nilai r tabel dan r hitung, untuk nilai r tabel bisa diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n-2$ (n = jumlah data responden) dan untuk nilai r hitung bisa dihitung dari *corrected item total correlation* (Riyanto & Hatmawan, 2020: 64). Pengambilan kesimpulan dalam uji ini yaitu :

1. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, dan bisa disimpulkan indikator ini valid.
2. Apabila r hitung lebih kecil dari r tabel atau bernilai negatif, dan bisa disimpulkan indikator ini tidak valid.

Tabel 3.4 Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020: 131)

3.9.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen memperlihatkan kemampuan dalam menghasilkan pengukuran yang terpercaya. Hasil pengukuran dikatakan terpercaya ketika berbagai kali percobaan pengukuran pada kelompok objek yang sama memiliki hasil yang relatif sama meskipun tetap memiliki toleransi ketika berbeda. Namun jika perbedaan tersebut sangat besar, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel. (Prof. Dr. Suliyanto, S.E., 2018: 254).

Pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 (Riyanto & Hatmawan, 2020: 75). Rumus dari uji tersebut yaitu sebagai berikut:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{1^2}} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020: 75)

Keterangan:

σ_{1^2} = Varian total

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{ix} = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Seluruh uji hipotesis yang telah dibahas pada bagian sebelumnya akan valid jika data sampel yang digunakan dalam model regresi memenuhi asumsi model regresi linear klasik, atau biasa disebut dengan asumsi klasik.

3.9.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji yang mengukur distribusi normal atau tidak normalnya data yang telah diterima dari hasil pengumpulan data, sehingga pemilihan statistik dapat dilaksanakan dengan tepat. Uji statistik parametrik mutlak memiliki syarat bahwa data harus terdistribusi secara normal, sedangkan untuk uji statistik non parametrik sering mengabaikan uji normalitas (Riyanto & Hatmawan, 2020: 81).

3.9.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah variabel independen yang sama pada yang lainnya pada model regresi berganda tidak berkaitan secara sempurna atau menuju sempurna. Cara untuk menilainya merupakan dengan melihat nilai VIF yang tidak melebihi 4 atau 5 (Tamali & Munasip, 2019: 61).

Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak mengalami multikolinearitas (Arda, 2017: 55).

3.9.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah adanya perbedaan antara varians residual dari observasi yang berbeda. Ketika residualnya memiliki variannya beda disebut terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika memiliki varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas (Astuti & Iverizkinawati, 2018: 36).

3.9.3. Uji Pengaruh

3.9.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didirikan dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Riyanto & Hatmawan, 2020: 140). Persamaan regresi linear pada umumnya dirumuskan seperti ini :

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020: 140)

Keterangan:

a = Nilai konstanta

- b = Nilai koefisien regresi
- x_1 = Lingkungan kerja
- x_2 = Kompensasi
- x_3 = Motivasi Kerja
- x_n = Variabel independen ke-n
- Y' = Variabel kepuasan kerja

3.9.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk meninjau besarnya kemampuan pada model ini untuk mendeskripsikan variabel terikat, hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat ketika R^2 makin besar. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa model yang diterapkan semakin bagus dalam menjelaskan hubungan variabel bebas yang telah diteliti terhadap variabel terikat. Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil ketika R^2 makin kecil atau mendekati nol. Hal tersebut menyimpulkan bahwa model yang dimanfaatkan kurang kuat. Secara umum bisa mengatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) ada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$ (Arda, 2017: 56).

3.9.4. Uji Hipotesis

3.9.4.1. Uji t (Regresi Parsial)

Uji-t mengungkapkan besarnya pengaruh variabel secara individu mengenai variabel terikat. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, maksudnya dengan parsial tidak memiliki dampak yang bagus dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, dengan arti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Arda, 2017: 56).

Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dapat menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak maka variabel bebas (X) berdampak secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t_{hitung} kurang dari t_{tabel} maka dampak variabel bebas (X) tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3.9.4.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji-F menunjukkan jika seluruh variabel yang dimasukkan dalam model secara bersama berpengaruh pada variabel terikat. $H_0 : b_1=b_2=0$, maksudnya secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, maksudnya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Arda, 2017: 56).

Ketika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) di bawah 0,05 dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, kesimpulannya adalah H_o diterima dan H_a ditolak. Sedangkan ketika nilai signifikansi di atas 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, kesimpulannya adalah H_o ditolak dan H_a diterima.