

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MITRA ANDAL SEJATI

Muhammad Abdullah¹, Lena Rahmi²
Universitas Nusa Mandiri¹, Universitas Bina Sarana Informatika²
muhammad.mau@nusamandiri.ac.id¹, lenarahmi2912@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara khusus mengenai pengaruh dari motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di PT Mitra Andal Sejati. Jenis pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling yang menghasilkan responden sebanyak 95 orang. Dalam riset ini penulis menggunakan metode kuantitatif serta pembuktian uji kualitas data dan uji asumsi klasik, setelah itu dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi serta uji hipotesis (uji t maupun uji F) dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, 2) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, 3) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 4) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out specifically about the influence of motivation, compensation and work environment on employee job satisfaction both partially and simultaneously at PT Mitra Andal Sejati. The type of sampling from this study used probability sampling with simple random sampling technique which produced 95 respondents. In this research the authors used quantitative methods as well as proof of data quality tests and classical assumption tests, after which they continued with the coefficient of determination test and hypothesis testing (t test and F test) using SPSS 25 software. The results showed that 1) there is a partial effect and significant of the variable motivation on job satisfaction, 2) there is a partial and significant effect of the compensation variable on job satisfaction, 3) there is a partial and significant effect of the work environment variable on job satisfaction, 4) there is a simultaneous and significant effect of the variable motivation, compensation and work environment on employee job satisfaction.

Keywords: Motivation; Compensation; Work Environment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Ditengah kondisi saat ini yang penuh ketidakpastian dan penuh tantangan secara global sebagai akibat dari sebuah krisis multidimensi yang dapat disebut dengan *The Perfect Storm* dimana memang dibuktikan dari sebuah koreksi berdasarkan dari sebuah model proyeksi pertumbuhan ekonomi dunia di tahun 2022 oleh *International Monetary Fund* (IMF) dimana memang turun dari angka 3,6% menjadi 3,2%, namun demikian ekonomi secara aspek nasional justru malah menampilkan sebuah perbaikan menarik, hal ini ditandai dengan sebuah kesuksesan dalam menangani pandemi dan memang semakin menguatnya indikator kepemimpinan dari sebuah perekonomian nasional.

Ekonomi nasional yang menguat itu terlihat dengan sebuah

pencapaian pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Quartal 2 di tahun 2022 yang tumbuh dengan angka 5,44% (yoy) atau lebih besar dari pencapaian pada Quartal 1 di tahun 2022 yang hanya sebesar 5,01% (yoy). Jika dipandang dari aspek pengeluaran masyarakat, faktanya sebuah pertumbuhan ekonomi itu juga ditopang dari konsumsi rumah tangga yang semakin baik dan solid yaitu di angka 5,51% serta pada aspek yang lain juga peforma dari kinerja ekspor naik dengan meyakinkan di angka 19,74%. Selain itu jika dilihat dari aspek tiap-tiap sektor, transportasi pergudangan yang menjadi sektor dengan kenaikan terbesar yaitu di angka 21,27% sebagai akibat dari mulai normal dan tingginya aktivitas dari masyarakat karena pandemi tertangani dengan baik. Kemudian ritel yang menjadi indikator pokok dan penting dalam melihat seperti apa fenomena dari *leading indicators macro* bisa bergerak, salah satunya adalah melihat seperti apa harga ritel maupun arah perkembangannya disamping dari berbagai macam indikator-indikator lainnya, angka-angka itu sangatlah penting dan menjadi fokus utama disaat kenyataan akan berbagai macam ketidakpastian global di depan mata, tetapi harus diakui pemerintah relatif masih dapat mengendalikan tantangan tersebut (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2022).

Salah satu bagian dari banyak perusahaan retail adalah FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yaitu perusahaan yang menghasilkan produk-produk dengan harga yang bisa dibilang ekonomis maupun murah serta dapat terjual dengan cepat, salah satu dari 7 perusahaan FMCG terbesar di Indonesia adalah Unilever, perusahaan ini sangat populer dimata masyarakat karena aktivitasnya dibidang *consumer goods* dan melakukan produksi, penjualan, serta distribusi produk konsumen yang sangat diminati dipasar. Adapun produk-produk Unilever Indonesia yang dikenal oleh masyarakat Indonesia adalah Pepsodent, Royco, Walls, Rinso maupun Lifebuoy dan lain-lain (Idxchannel.com, 2022). Dalam menjalankan aktivitasnya terhubung dengan masyarakat seperti memasarkan produknya Unilever melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan salah satunya adalah PT Mitra Andal Sejati. Perusahaan ini sendiri telah berdiri dari tahun 1997 dan beraktivitas pada bidang layanan penyediaan jasa seperti *Sales Promotion Girl*, kemudian penyediaan tenaga kerja sebagai *Beauty Advisor*, maupun bagian *Merchandiser Display*, tenaga penjualan (sales), aktivitas pemasaran, *Brand Activation* maupun organisator acara (Glints.com, 2022).

Melihat peran dan fungsi dari PT Mitra Andal Sejati yang tidak mudah tersebut, diperlukan suatu peran sumber daya manusia yang baik untuk memastikan bahwa pentingnya mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai tujuan besar dari organisasi serta sangat dibutuhkannya juga upaya untuk memperkuat kepuasan kerja dari para karyawan di perusahaan. Ketika para karyawan yang merupakan salah satu aset dari sumber daya perusahaan dikelola secara efektif, manajemen dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru maupun mengarahkan karyawan yang ada untuk memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan.

Sebuah akumulasi dari kombinasi sikap maupun cara pandang karyawan terhadap sebuah hal-hal yang menyangkut kepada pekerjaan dan sangat berhubungan didalam praktek kegiatan sehari-harinya seperti lingkungan dari pekerjaan itu, kolektivitas dan sikap saling membantu dari para karyawan, penerimaan sebuah imbalan yang diperoleh dari melakukan pekerjaannya, maupun hal-hal lainnya yang dapat berhubungan dengan faktor fisik dan faktor psikologis, hal inilah yang disebut dengan kepuasan kerja (Sutrisno, 2019), disisi lain jika sebuah sikap yang positif dari para karyawan juga bisa memunculkan sebuah perasaan dan tingkah laku terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukannya yang pada akhirnya dapat dipersepsikan untuk mendapatkan salah satu dari nilai-nilai pekerjaannya, hal tersebut bisa pula diartikan sebagai kepuasan kerja (Afandi, 2018). Kepuasan kerja tidak hanya sekedar berhubungan dengan sebuah imbalan dari pendapatan, lebih dari itu hal tersebut haruslah beriringan dengan sebuah kondisi bagaimana kerja yang dilakukan oleh para karyawan dapat menciptakan kesan yang menyenangkan, memiliki makna dan bersifat positif (Arnoux-Nicolas et al., 2016).

Lebih dari itu kepuasan kerja melihat aspek-aspek seperti bagaimana sebuah pekerjaan tersebut dikerjakan oleh seorang karyawan tersebut apakah dapat menciptakan elemen yang bisa memuaskan pekerja tersebut atau sebaliknya, bagaimana mengenai sebuah pembayaran yang didapatkan bagi seorang karyawan sebagai ganjaran dari sebuah pelaksanaan sebuah tugas yang diberikan kepadanya apakah memang sepadan dengan kebutuhan seorang karyawan maupun adil ataupun dirasa tidak adil dalam pengganjaran tersebut, juga mengenai kemungkinan tentang mampu atau tidaknya dalam berkembang pada karirnya melalui program promosi posisi ataupun sebaliknya, bagaimana peran dari seorang atasan yang dalam keseharian seorang karyawan tersebut memberikan sebuah arahan, pekerjaan maupun petunjuk dalam dijalankannya pekerjaan yang telah diamanahkan kepada karyawan, dan juga meliputi aspek dimana seorang karyawan bisa menemukan maupun merasa bahwa teman kerjanya bisa menyenangkan dalam bersikap maupun berinteraksi dalam keseharian ataupun malah sebaliknya tidak menyenangkan dan tidak ramah dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Afandi, 2018).

Setiap karyawan siapapun dia dan bagaimanapun perannya dalam sebuah perusahaan tentulah ingin sekali mendapatkan kepuasan bekerja dari perusahaan tempatnya melakukan sebuah pekerjaan. Sebuah perasaan yang disebut dengan kepuasan kerja inilah yang harus diwujudkan oleh perusahaan karena pada akhirnya berdampak baik dan positif terhadap sebuah produktivitas kerja seorang karyawan itu, dimana pada akhirnya seorang manajer sangatlah perlu untuk merangsang serta menghasilkan kepuasan kerja dari seorang karyawan (Hamali, 2016).

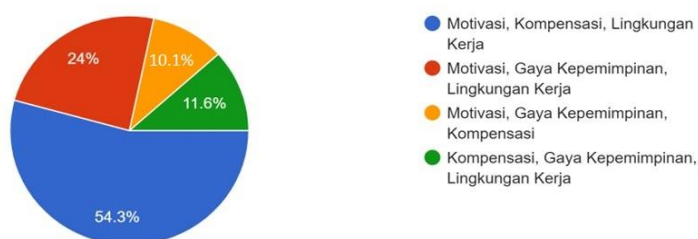
Peningkatan dari sebuah rasa kepuasan kerja seorang karyawan bisa memunculkan komitmen yang lebih tinggi, tetapi pada sisi yang lain kemungkinan lain yang muncul dari keadaan yang sebaliknya adalah menurunkan sebuah komitmen dari seorang karyawan yang pada akhirnya

berpengaruh terhadap usaha dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akhirnya berpengaruh juga pada kinerjanya. Akibat dari hal ini akan memunculkan sebuah kondisi yang nyata, jelas dan berjalan secara kontinyu antara kinerja dari seorang karyawan terhadap sebuah kepuasan kerjanya maupun usaha-usaha yang diperbuat oleh seorang karyawan tersebut (G. V. Putri, 2019).

Melihat hasil data dari pra-survey yang sudah dilakukan oleh penulis secara hati-hati terlihat bahwa karyawan di PT Mitra Andal Sejati menyatakan jika mereka setuju bila faktor seperti motivasi, kemudian hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi dan situasi dari sebuah kondisi tempat kerja maupun lingkungan suatu pekerjaan bisa dalam mempengaruhi sebuah kepuasan kerja mereka sebagai seorang karyawan:

Gambar 1. Pra Survey Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Sebagai karyawan PT Mitra Andal Sejati, apa saja hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja anda sebagai seorang karyawan?
124 responses



Maka timbullah suatu hal yang menjadi poin penting, unik dan menarik dalam penelitian kali yang dilakukan ini, yaitu sebuah dasar keingintahuan penelitian dalam memahami maupun mengetahui lebih lanjut bagaimana sebuah dorongan yang dikenal dengan istilah motivasi, sebuah ganjaran yang diterima dari perusahaan kepada seorang karyawan yang diistilahkan dengan kompensasi dan sebuah ekosistem maupun sebuah lingkungan dari para karyawan itu bekerja terhadap sebuah perasaan yang dijabarkan sebagai sebuah kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada kondisi apa adanya dari para karyawan tersebut.

Sebelumnya pernah terdapat sebuah penelitian di PT Mitra Andal Sejati ini dengan fokus menganalisis sebuah motivasi kerja dari para karyawan dimana menghasilkan sebuah kesimpulan dimana sebuah disiplin kerja serta stress kerja tidak mempengaruhi dari sebuah motivasi kerja seorang karyawan (Widajanto, 2018), selain itu ada juga penelitian yang berfokus untuk meneliti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh sebuah kegiatan berupa rekrutmen maupun hal seperti kompetensi serta proses seleksi yang dilakukan oleh PT Mitra Andal Sejahtera dimana memberikan kesimpulan jika kegiatan rekrutmen, kepemilikan kompetensi maupun aktivitas seleksi dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan (Silaen et al., 2022) dan yang terakhir ada sebuah penelitian yang membahas mengenai hal kepuasan kerja dimana penelitian tersebut berfokus pada indikator dari sebuah kepuasan kerja seorang karyawan seperti sebuah

pengakuan, kemungkinan untuk berkembang, peluang untuk maju, bagaimana administrasi maupun kebijakan organisasi, pemberian gaji atau upah, hal yang berkaitan dengan rekan kerja dan sebuah kondisi bekerja yang kesemuanya memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan (Widajanto, 2017), tetapi hal tersebut sangatlah berbeda dengan penelitian kali ini, dimana letak perbedaannya adalah dalam penelitian kali ini variabel yang dipilih benar-benar berdasarkan hal yang dirasakan oleh karyawan di PT Mitra Andal Sejati dan melibatkan variabel baru didalam sebuah penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang bisa memicu, kemudian menyebabkan, lalu menyalurkan dorongan tersebut, untuk mendukung perilaku manusia dalam kesehariannya, agar mengoptimalkan dirinya dengan bekerja segiat-giatnya (Hasibuan, 2017), bahkan sudah sangat mahsyur teori tentang jenis kebutuhan manusia yang dipopulerkan oleh ahli yang bernama Mc Clelland, hal itu adalah sebuah dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasinya, dorongan yang menciptakan sebuah kondisi dimana karyawan dapat menguasai sebuah jabatan/posisi didalam sebuah perusahaan tempatnya bekerja, serta yang terakhir adalah dorongan untuk menciptakan sebuah siklus pertemanan, persahabatan dan saling mengenal orang-orang yang ada didalam perusahaan tempatnya bekerja yang dapat diartikan sebagai afiliasi karyawan (Ansory & Indrasari, 2018).

Selain itu motivasi juga dapat timbul dari seorang karyawan sebagai akibat rangsangan dari dalam diri seseorang tersebut yang dapat disebut dengan kondisi intrinsik maupun dapat muncul dari kondisi lingkungan maupun hal-hal yang bersifat ekstrinsik, kemudian kondisi tersebutlah yang menjadi sebuah proses psikologi yang berjalan terus menerus. Bahkan faktor itupun dapat terbagi atas faktor internal yang terdiri dari inginnya sebuah individu untuk mempertahankan kehidupannya, inginnya dari seseorang agar bisa memiliki sesuatu maupun kasih dari orang lain, inginnya seorang individu untuk mendapatkan sebuah pengakuan dan penghargaan dari orang sekitarnya, selain itu ada juga motif dari seseorang itu untuk berkuasa atas sesuatu dan ada juga faktor eksternal yang muncul seperti bagaimana sebuah kondisi dari tempat bekerja seseorang itu, sebuah imbal balik dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memadai atau belum, model pengawasan yang dijalankan berjalan sesuai dengan benar atau tidak, kemudian bagaimana pekerjaan tersebut dapat menjamin aktivitas dari karyawan itu, maupun hal-hal seperti sebuah status sosial yang dirasakan dan sebuah perasaan tanggung jawab atas peran karyawan tersebut, dan sebuah peraturan perusahaan tempat bekerjanya apakah memiliki fleksibilitas ataupun sebaliknya (Kadarisman, 2014).

Motivasi dari sebuah pekerjaan, pemberian sebuah kompensasi dan lingkungan kerja secara eksplisit memberikan sebuah kondisi signifikan bagi perasaan seorang karyawan yang disebut dengan kepuasan kerja (Ardianti et al., 2018), kemudian motivasi juga yang mendorong para karyawan ketika menjalankan tugasnya dengan optimal dan mau bekerja keras serta bersungguh-sungguh ketika menyelesaikan sebuah pekerjaan

yang telah diamanahkan, maka pada akhirnya hal itulah yang memunculkan sebuah kepuasan kerja (Subekti & Fu'ad, 2020). Kepuasan kerja karyawan juga dapat tercapai dan dirasakan oleh karyawan dari sisi pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya, bisa diartikan bahwa kompensasi itu berupa imbalan yang terbentuk dari pengeluaran yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi sebagai sebuah umpan balik dari aktivitas sehari-hari yang dilakukan sehingga memunculkan sebuah reaksi bolak-balik dimana karyawan berkontribusi kepada perusahaan dengan mengerahkan pikiran, tenaga serta waktu dan memaksimalkan kompetensinya seperti kemampuan bekerja, keahlian dalam mengerjakan sesuatu dan juga mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi yang sudah digariskan dan ingin diraih (Mulyah et al., 2020).

Karyawan yang termotivasi dan merasakan kebaikan dalam lingkungan kerjanya sangat mungkin menciptakan sebuah kondisi karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya tersebut (Hanafi & Yohana, 2017). Selain itu kepuasan kerja dari seorang karyawan bisa muncul jika memang terdapat sebuah skema menarik dari perusahaan seperti kesesuaian antara gaji pokok dengan tugas-tugas pekerjaan yang diemban, jika memang terdapat kondisi darurat seperti sebuah lembur yang harus dilaksanakan karyawan juga haruslah mendapatkan insentif yang sesuai, jika terdapat sebuah kecelakaan kerja juga disertai dengan pemberian asuransi serta jika karyawan sakit mereka memiliki fasilitas kesehatan untuk penyembuhan mereka dikala sakit maupun jika ada sebuah kondisi khusus seperti pemberian tunjangan hari raya karyawan agar bisa menikmatinya dengan suka cita dan yang terakhir jika pencapaian perusahaan sedang bagus dapat diterimanya sebuah insentif bonus dari perusahaan kepada karyawan yang bekerja (Musarofah & Suhermin, 2021). Lalu kepuasan kerja karyawan juga bisa tercipta jika seorang karyawan merasa lingkungan kerjanya baik dan saling mendukung tanpa ada kondisi yang saling menyerang di lingkungan kerjanya (Noorrena & Baehaqi, 2021).

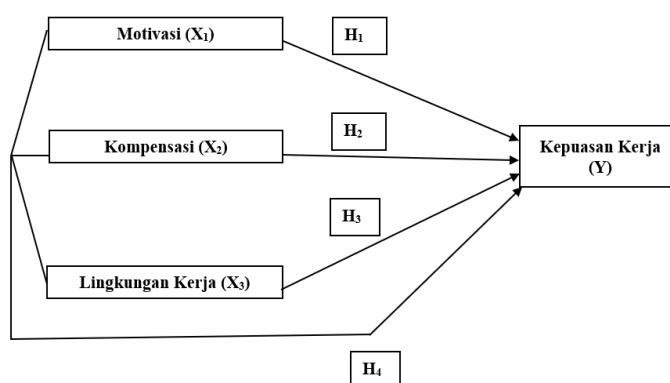
Karena jika kepuasan kerja meningkat, maka secara otomatis hal tersebut diakibatkan oleh meningkatnya sebuah motivasi kerja dari seorang karyawan, apabila kompensasi ditingkatkan secara otomatis akan menciptakan peningkatan bagi kepuasan kerja karyawan itu juga dan apabila lingkungan kerja berkualitas, maka juga akan memicu reaksi yang bisa meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan (Prasettiawan & Triyani, 2019). Bukan hal yang tidak mungkin juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memperbaiki segala fasilitas dalam sebuah lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kenyamanan bagi mereka, maka meningkatkan sebuah fasilitas kerja kepada karyawan sangatlah diperlukan dan dengan peran menjaga sebuah motivasi karyawan seperti mampu memberikan arahan dengan jelas maupun memberikan sebuah perhatian kepada seorang karyawan jika mereka mengalami kendala dalam pekerjaan serta menjaga hubungan yang baik antara para karyawan juga menjadi poin yang penting (Jufri & Qomariah, 2019). Memenuhi kepuasan

kerja karyawan juga bisa dengan cara menciptakan kondisi harmonis, aman, baik dan kondusif bagi mereka (Ningrum, 2021).

Menjaga produktivitas kerja juga dapat dilakukan dengan cara memenuhi kepuasan kerja karyawan, hal ini bisa didapatkan kondisi dimana sepadannya antara kinerja karyawan yang sudah diberikan dengan sebuah timbal balik dari perusahaan itu, di sisi lain pemberian sebuah kompensasi yang berimbang, penciptaan lingkungan kerja yang baik dan motivasi dari diri karyawan juga mendorong kondisi ideal ini (Qomariah, 2018). Selain itu jika ingin meningkatkan sebuah kinerja seorang karyawan maka opsi untuk peningkatan motivasi dari para karyawan menjadi hal yang mutlak, jika memang kondisi motivasi seorang karyawan dapat dipertahankan bahkan bisa meningkat dari hari ke hari, hal tersebutlah yang akan memberikan dampak dari peningkatan sebuah kepuasan kerja seorang karyawan dan juga kepuasan kerja ini bisa naik apabila adanya sebuah kesesuaian dari kompensasi yang diterima serta dilengkapi dengan kondusifnya lingkungan sebuah perusahaan tempat karyawan itu bekerja (A. P. Putri & Winarningsih, 2019).

Model penelitian dan beberapa hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

Gambar 2. Model Penelitian & Hipotesis Penelitian



Hipotesis 1: Terdapat sebuah pengaruh dari variabel motivasi terhadap sebuah kepuasan kerja di PT Mitra Andal Sejati.

Hipotesis 2: Terdapat sebuah pengaruh dari variabel kompensasi terhadap sebuah kepuasan kerja di PT Mitra Andal Sejati.

Hipotesis 3: Terdapat sebuah pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap sebuah kepuasan kerja di PT Mitra Andal Sejati.

Hipotesis 4: Terdapat sebuah pengaruh dari variabel motivasi, variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap sebuah kepuasan kerja di PT Mitra Andal Sejati.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi bisa diartikan sebagai area generalisasi dengan jumlah dan sifat tertentu yang memang sudah diputuskan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan dari situlah peneliti bisa menarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2019). Pada riset yang dilakukan didalam penelitian ini

populasinya adalah para karyawan PT Mitra Andal Sejati yang berjumlah 124 orang, terdiri dari karyawan yang bekerja dibagian operasional (*operational unit*) dan karyawan yang bekerja dibagian lapangan (*field unit*).

Sedangkan sampel adalah merupakan sebuah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tersebut (Sugiyono, 2019), didalam penelitian ini peneliti mengguakan konsep *probability sampling* serta memakai teknik *simple random sampling* agar hasilnya alamiah dan apa adanya sesuai dengan fakta dilapangan.

Kemudian didalam penelitian ini pendekatan rumus yang digunakan adalah rumus dari *slovin*. Hasil dari rumus *slovin* adalah sebagai berikut (Hatmawan, 2020):

Tabel 1. Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi (dalam penelitian ini populasinya ada 124 orang)

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel dari populasi (dalam penelitian ini tingkat kesalahan yang dipilih adalah 5%)

Jadi bisa dituliskan jumlah sampel di penelitian ini adalah:

$$n = \frac{124}{124(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 94,656 \approx 95 \text{ orang}$$

Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang dipakai pada riset ini adalah bentuk penelitian dengan konteks asosiatif kausal serta teknisnya menggunakan kuesioner dan juga dilakukannya sebuah survey, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini adalah menerapkan sebuah survey yang akan dipakai supaya pengumpulan sebuah data dari tempat tersebut bisa menjadi alamiah, tetapi disisi lain tetap juga dalam peroleh data ini melalui penyebaran sebuah kuesioner, membuat sebuah test, melakukan kegiatan seperti wawancara dengan hal yang terstruktur, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2019). Dalam riset kali ini kuesioner disebarakan menggunakan platform *online* dengan media *google form*.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa jenis penelitian yang bersifat asosiatif kausal adalah merumuskan sebuah masalah dengan mengaitkan sebuah hubungan dari sebab akibat dari dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2019). Didalam sebuah penelitian ini memang ada sebuah variabel independen dalam hal ini disebut juga variabel yang bisa mempengaruhi serta variabel dependen dalam hal ini disebut sebagai variabel yang dipengaruhi. Perumusan dari hubungan asosiatif kausal pada riset ini dipakai untuk mengetahui bagaimana dari hubungan sebab akibat

dari sebuah pengaruh Motivasi sebagai variabel X_1 , Kompensasi yang berperan sebagai variabel X_2 , Lingkungan Kerja yang berperan sebagai variabel X_3 , sedangkan sebuah Kepuasan Kerja didalam penelitian berperan sebagai variabel Y . Penelitian kali ini didalam aktifitas pengolahan datanya memakai bantuan *software Statistical Products and Services Solutions* (SPSS) versi 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam prakteknya dipakai untuk melihat bagaimana ketepatan dari sebuah pengukuran dalam mengukur suatu objek penelitian (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019). Uji validitas juga dibuat untuk membuktikan juga tes kepada sebuah pengukuran terhadap objek yang memang harus diukur. Sebuah instrumen dikatakan memang valid jika bisa mengukur objek ukur dengan tepat. Oleh sebab itulah diperlukan sebuah alat yang terpercaya dalam mengukur objek yang memang akan diukur.

Pada uji validitas, semua item didalam penelitian ini akan diuji tingkat hubungannya melalui skor total dari tiap-tiap butir didalam variabel. Semua item didalam penelitian sudah seharusnya mempunyai nilai korelasi (r) yang terukur dimana sepatutnya skor total masing-masing variabel dimana nilainya harus $> 0,20$. Jika sebuah item-item setiap variabel mempunyai $r_{hitung} < 0,20$ maka item tersebut dapat dinyatakan sebagai tidak valid dan berlaku juga untuk hal yang berkebalikan jika item didalam penelitian kali ini mempunyai $r_{hitung} > 0,20$ maka secara otomatis sifatnya adalah valid.

Dalam tabel 3 terlihat bahwa hasil dari nilai r_{hitung} memiliki nilai dengan jumlah yang lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1,1}$	0.70	0.20	Valid
$X_{1,2}$	0.21	0.20	Valid
$X_{1,3}$	0.54	0.20	Valid
$X_{1,4}$	0.73	0.20	Valid
$X_{1,5}$	0.84	0.20	Valid
$X_{1,6}$	0.78	0.20	Valid
$X_{2,1}$	0.75	0.20	Valid
$X_{2,2}$	0.65	0.20	Valid
$X_{2,3}$	0.53	0.20	Valid
$X_{2,4}$	0.60	0.20	Valid
$X_{2,5}$	0.60	0.20	Valid
$X_{2,6}$	0.73	0.20	Valid
$X_{3,1}$	0.74	0.20	Valid
$X_{3,2}$	0.58	0.20	Valid
$X_{3,3}$	0.48	0.20	Valid
$X_{3,4}$	0.62	0.20	Valid
$X_{3,5}$	0.60	0.20	Valid
$X_{3,6}$	0.74	0.20	Valid

X _{3.7}	0.79	0.20	Valid
X _{3.8}	0.81	0.20	Valid
Y _{1.1}	0.27	0.20	Valid
Y _{1.2}	0.36	0.20	Valid
Y _{1.3}	0.54	0.20	Valid
Y _{1.4}	0.76	0.20	Valid
Y _{1.5}	0.81	0.20	Valid
Y _{1.6}	0.83	0.20	Valid
Y _{1.7}	0.79	0.20	Valid
Y _{1.8}	0.65	0.20	Valid
Y _{1.9}	0.41	0.20	Valid
Y _{1.10}	0.21	0.20	Valid

Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk melihat seberapa stabil hasil dari sebuah pengukuran tiap variabel secara berulang-ulang dari waktu ke waktu disebut juga sebagai uji reliabilitas (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019). Reliabilitas dari sebuah alat pengukuran bisa dipahami melalui aktivitas pengukuran secara diulang-ulang di setiap gejala yang sama dan menghasilkan sebuah hasil yang juga memang sama.

Sebuah reliabilitas dari tiap-tiap item dapat ditelusuri dengan melakukan perbandingan dari nilai *Alpha-Cronbach*. Nilai dari *Alpha-Cronbach* bagi sebuah reliabilitas bisa diuji pada semua item dari tiap-tiap variabel. Jika memang hasil dari sebuah nilai *alpha* > 0,7 dapat disimpulkan bahwa kriteria reliabilitas memang terpenuhi (*sufficient reliability*), namun hal lain juga bisa memberikan kesimpulan yang sebaliknya jika memang sebuah nilai *alpha* < 0,5 dari setiap variabel yang ada, maka disimpulkan hasil realibilitas pada variabel tersebut rendah dan sudah seharusnya item yang mengalami hal tersebut tidak lagi digunakan pada penelitian. Berikut ini adalah sebuah kriteria-kriteria dari realibilitas, yaitu:

- Jika memang nilai *alpha* > 0,90 disimpulkan reliabilitasnya sempurna;
- Jika memang nilai *alpha* berada diantara nilai 0,70 – 0.90 disimpulkan reliabilitasnya tinggi;
- Jika memang nilai *alpha* berada dikisaran 0,50 – 0,70 disimpulkan reliabilitasnya moderat;
- Jika memang nilai *alpha* berada di angka < 0,50 disimpulkan reliabilitasnya rendah dan sebaiknya tidak digunakan lagi pada penelitian.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	30

Uji Normalitas

Di dalam mendeteksi sebuah kondisi residual berdistribusi dengan normal maupun tidak diperlukan uji *Kolmogorov-Smirnov* serta analisis grafik, lalu untuk memastikan variabel yang mengganggu atau disebut dengan residual berdistribusi normal ataupun tidak diperlukan sebuah pengujian dalam model regresi yang disebut dengan uji normalitas (Ghozali, 2018). Dengan mempertimbangkan dan melihat dikolom *Asymp. Sig (2-tailed)* akan mengindikasikan ketika ingin mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal ataupun sebaliknya.

Sebuah penelitian bisa disebut memenuhi kaidah normalitas jika memang nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* atas variabel residualnya ada pada angka > 0.05 ataupun 5%, namun jika berlaku hal sebaliknya yaitu angka *Asymp. Sig (2-tailed)* berada dibawah nilai 0.05 atau 5% maka bisa ditarik kesimpulan jika sebuah data tersebut dikatakan tidak normal dalam distribusinya dan tidak memenuhi kaidah dalam uji normalitas. Jika menggunakan analisa secara grafik bisa dilihat dengan apakah memang ada sebuah data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan memang sejalan dengan arah garis diagonal maupun grafik histogramnya dikatakan bahwa kondisi ini data berdistribusi normal dan memang memenuhi kaidah uji normalitas.

Berikut hasil uji normalitas pada riset kali ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.20901551
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.076
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Heteroskedastitas

Diperlukan sebuah pengujian untuk melihat apakah didalam model regresi dapat terjadi kesamaan ataupun tidak pada residual dalam setiap pengamatan, hal inilah yang diistilahkan sebagai uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Sebuah pemodelan regresi yang memang baik haruslah memenuhi kaidah homoskedastisitas atau bisa juga disebut dengan tidak terjadinya kondisi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara dalam menguji terdapat atau tidaknya kondisi heteroskedastisitas, salah satunya adalah menggunakan analisis dengan mengamati dari sebuah grafik plot yang

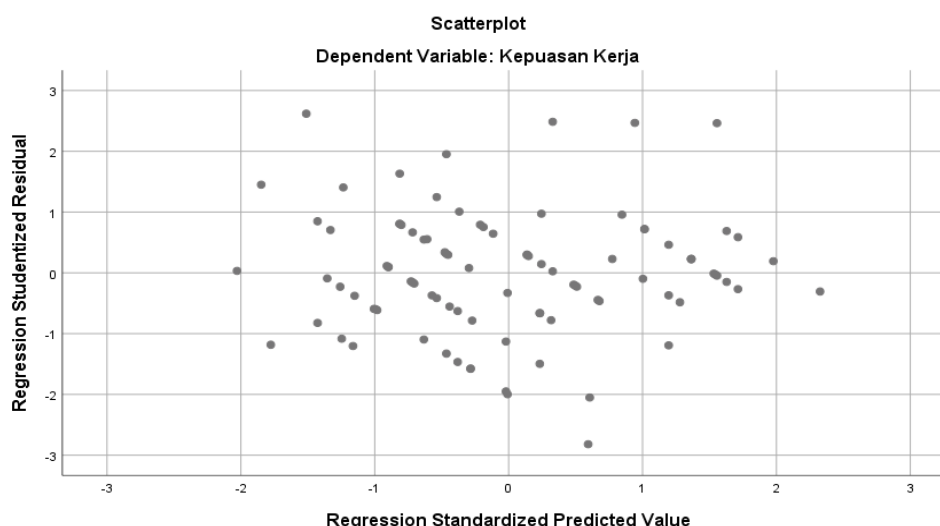
menampilkan sebuah nilai dari prediksi variabel-variabel terikat yang disebut dengan ZPRED dan residual dari variabelnya yang disebut dengan SRESID. Pemahaman mengenai terdapat atau tidaknya kondisi heteroskedastisitas bisa dilihat dengan mengamati ada ataupun tidaknya sebuah pola tertentu pada grafik *scatterplot* pada SRESID serta ZPRED.

Dasar dari analisisnya adalah sebagai berikut:

- Apabila memang terlihat sebuah pola tertentu, seperti titik-titik didalam grafik memiliki sebuah pola tertentu yang terlihat teratur (menampilkan tampilan yang bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka hal itulah yang menunjukkan telah terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Sementara bila memang pola yang timbul tidak jelas tampilannya, titik-titiknya tersebar dibawah maupun diatas angka 0 di sumbu Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi sebuah gejala heteroskedastisitas.

Di bawah ini adalah hasil grafik *scatterplot* dalam riset kali ini:

Gambar 3. Outer Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Idealnya sebuah penelitian memiliki analisis untuk menyatakan bahwa tidak ditemukannya sebuah korelasi dari variabel bebas yang dipilih, hal ini disebut sebagai sebuah uji multikolinearitas (Ghozali, 2018). Sebuah bentuk model regresi yang baik serta benar haruslah menghindari kondisi korelasi dari tiap variabel independennya yang pada akhirnya menimbulkan kondisi yang tidak ortogonal. Melihat dari sebuah indikator analisis seperti *tolerance value* serta melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dapat mendeteksi apakah memang terdapat ataupun tidaknya gejala dari multikolinearitas didalam pemodelan regresi, ketika mengukur variabilitas dari sebuah variabel independen yang sudah dipilih dan tidak bisa dikemukakan oleh variabel lainnya inilah yang disebut dengan analisis *Tolerance value*, jika ditemukan nilai dari *tolerance* memang rendah dan apabila nilai dari VIF tinggi (karena nilai dari $VIF = 1/ tolerance$). Sebuah nilai *cut off* yang memang umumnya dipakai ketika menunjukkan

terdapatnya gejala multikolinieritas adalah jika ditemui nilai dari *tolerance value* > 0,10 dan disertai dengan nilai dari VIF < 10.

Di bawah ini adalah hasil uji multikolinieritas:

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.528	1.895
	Kompensasi	0.596	1.677
	Lingkungan Kerja	0.417	2.399
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Di dalam penelitian diperlukan analisis untuk mengukur seberapa besar kemampuan model penelitian didalam menerangkan variabel dependen yang variatif. Nilai dari koefisien determinasi adalah diantara angka 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang jumlahnya kecil mengartikan bahwa variabel independen yang sudah dipilih memiliki kemampuan terbatas dalam memberikan dampak terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai R^2 mendekati angka 1 (satu), maka bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memang berdampak besar terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Untuk mendapatkan angka dari nilai koefisien korelasi berdampak secara bersama-sama didalam model regresi, maka dapat melihat nilai dari *Nagelkerke R Square* hasil dari SPSS, karena memang nilai itulah yang akan diinterpretasikan seperti R^2 pada pemodelan regresi linear berganda.

Di bawah ini adalah hasil dari output nilai R^2 pada riset kali ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0.664	0.653	1.22878
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Besarnya nilai dari koefisien determinasi (R^2) ada diantara nilai 0 dan 1 ataupun berada dikisaran 0% hingga 100%. Tetapi hal sebaliknya bisa terjadi apabila nilai dari $R^2 = 0$, model penelitian yang telah dibuat tidaklah mendeskripsikan sedikitpun pengaruh dari setiap variabel-variabel independen kepada variabel dependen.

a) Apabila nilai $R^2 = 1$ atau mendekati angka satu (1), hal tersebut dimaknai bahwa terdapat sebuah pengaruh positif dari variabel independen kepada variabel dependen serta adanya sebuah korelasi antar variabel-variabel yang diuji sangatlah kuat.

- b) Apabila ada tanda negatif didalam nilai R^2 menunjukkan fenomena sebuah korelasi yang bersifat negatif diantara variabel-variabel yang sudah dipilih, hal ini menyatakan bahwa setiap naiknya nilai-nilai dari variabel X akan diikuti dengan turunnya nilai dari variabel Y dan berlaku pula hal yang sebaliknya. Jika nilai dari $R^2 = -1$ atau mendekati -1 , disimpulkan terdapat fenomena pengaruh negatif dan korelasi dari setiap variabel-variabel yang diuji kondisinya lemah.
- c) Apabila nilai dari $R^2 = 0$ atau mendekati 0, bisa ditarik sebuah kesimpulan jika memang korelasi variabel independen lemah atau tidak adanya korelasi dengan variabel dependen.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Sebuah uji parsial dapat diketahui melalui perbandingan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} di tingkat signifikansi yang bernilai α 5%. Hasil tersebutlah yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} melalui tingkat kesalahan sebesar 0,05. Patokan yang bisa dipakai adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 bisa diterima apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ataupun nilai dari $sig > \alpha$
- 2) H_0 bisa ditolak apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ataupun nilai $sig < \alpha$

Jika memang H_0 dapat diterima, maka dapat disimpulkan tidak terdapat sebuah pengaruh yang bersifat signifikan, namun jika memang H_0 ditolak hal ini bisa disimpulkan bahwa memang terdapat sebuah pengaruh yang sifatnya signifikan. Nilai dari t_{hitung} yang bisa digunakan pada riset kali ini adalah 1.986.

Berikut adalah hasil dari uji t dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.609	2.128		7.803	0.000
	Motivasi	0.450	0.097	0.389	4.647	0.000
	Kompensasi	0.307	0.101	0.238	3.022	0.003
	Lingkungan Kerja	0.286	0.085	0.319	3.385	0.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan merujuk hasil dari sebuah uji t diatas, bisa ditarik kesimpulan jika memang variabel dari motivasi memang berpengaruh secara parsial serta memiliki dampak yang bisa dikatakan signifikan terhadap sebuah kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Andal Sejati, hal ini menunjukkan jika seorang karyawan yang memang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya menandakan dirinya puas ketika sedang melakukan pekerjaannya, disisi lain pada variabel kompensasi juga menyatakan hal yang sama karena memang variabel kompensasi juga memiliki pengaruh secara parsial serta memiliki signifikansi kepada kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Andal Sejati, jika memang semakin besar dan bersifat adil

dalam kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya, maka secara otomatis akan menaikkan sebuah kepuasan kerja seorang karyawan.

Selain itu ditemukan juga sebuah fakta yang menarik dan unik apabila lingkungan kerja didalam PT Mitra Andal Sejati mempunyai sebuah pengaruh yang lebih tinggi secara nilai dibandingkan variabel kompensasi ketika melakukan pengaruh untuk kepuasan kerja dari karyawan PT Mitra Andal Sejati, artinya semakin nyamannya suatu lingkungan dari tempat kerja bisa memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan kepada kepuasan kerja seorang karyawan, karyawan di PT Mitra Andal Sejati merasakan bahwa lingkungan kerjanya bisa menciptakan rasa senang, kemudian peran dari rekan kerja juga baik dan bisa saling menolong satu sama lain jika terdapat sebuah kesulitan dalam melakukan pekerjaan lebih bisa mempengaruhi dalam mewujudkan kepuasan kerja dibandingkan dengan pemberian dari kompensasi yang memang sudah dilakukan oleh PT Mitra Andal Sejati, namun bukan berarti kompensasi tidak penting, melainkan tetaplah penting bagi PT Mitra Andal Sejati dalam memberikan kompensasi yang sepadan dengan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dibuat untuk lebih memahami serta mengetahui bagaimana dari tingkat dari signifikansi sebuah variabel bebas dalam memberikan sebuah dampak terhadap variabel terikat dengan bersama-sama atau simultan. Analisis yang dipakai adalah dengan melakukan komparasi nilai signifikansi dari tabel Anova dengan hasil nilai signifikansi (0,05) yang dapat ditarik sebuah kesimpulan dengan cara:

- 1) H_0 memang dapat diterima apabila memang nilai dari $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ataupun membandingkan nilai dari $sig > \alpha$;
- 2) H_0 juga bisa saja ditolak apabila memang nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ataupun membandingkan nilai $sig < \alpha$.

Nilai perbandingan yang dipakai untuk membandingkan F_{hitung} di dalam penelitian ini adalah 2.705, berikut ini adalah hasil dari pengujian simultan dalam penelitian kali ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.588	3	90.529	59.957	.000b
	Residual	137.402	91	1.510		
	Total	408.989	94			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi						

Nilai dari F_{hitung} diketahui memang lebih besar dibandingkan nilai dari F_{tabel} , hal ini mengartikan memang secara simultan variabel dari motivasi, variabel dari kompensasi dan variabel dari lingkungan kerja memberikan pengaruh nyata kepada kepuasan kerja dari karyawan PT Mitra

Andal Sejati, serta ditemukan fakta bahwa signifikansi dari ketiga jumlah variabel independen dalam riset kali ini adalah $< 0,05$ yang berarti ketiga variabel ini memang perannya signifikan dalam memberikan sebuah pengaruh kepada kepuasan kerja seorang karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi memberikan efek dan memiliki signifikansi dalam memberikan dampak bagi kepuasan kerja para karyawan di PT Mitra Andal Sejati, nilai t_{hitung} adalah 4.647 lebih besar daripada t_{tabel} 1.986, disisi lain nilai signifikansinya adalah 0.000 yang berarti dibawah 0.05, hal ini mendukung penelitian dari hal ini mendukung penelitian dari (Putra et al., 2023) dimana sebuah motivasi dari para karyawan harus selalu dijaga agar kedepannya perusahaan atau organisasi dapat selalu eksis dan segala tujuan dari organisasi bisa tercapai.

Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi memberikan efek dan memiliki signifikansi dalam memberikan dampak bagi kepuasan kerja para karyawan di PT Mitra Andal Sejati, nilai t_{hitung} adalah 3.022 lebih besar daripada t_{tabel} 1.986, disisi lain nilai signifikansinya adalah 0.003 yang berarti dibawah 0.05, hal ini mendukung penelitian dari hal ini mendukung penelitian dari (Dewi & Mardatillah, 2023) dimana kompensasi bisa dimulai dengan perbaikan dari pengelolaan sebuah insentif terutama berdasarkan masa pengabdian seorang karyawan, karena jika sebuah perusahaan mampu dalam memberikan insentif dengan adil sesuai porsi pekerjaan yang diperbuat oleh para karyawan, maka karyawan pasti akan menampilkan sebuah hasil kerja yang terbaik juga bagi perusahaan.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan efek memiliki signifikansi dalam memberikan dampak bagi kepuasan kerja para karyawan di PT Mitra Andal Sejati, nilai t_{hitung} adalah 3.385 lebih besar daripada t_{tabel} 1.986, disisi lain nilai signifikansinya adalah 0.001 yang berarti dibawah 0.05, hal ini mendukung penelitian dari (Basir, 2023) dimana dengan adanya sebuah lingkungan kerja fisik dengan kategori baik bisa memberikan efek kepada kepuasan kerja yang meningkat, sehingga para karyawan nyaman ketika melakukan pekerjaan dan tidak merasa terganggu oleh lingkungan tempat bekerjanya, pada akhirnya perusahaan mendapatkan manfaat dari hal ini karena jika lingkungan dari tempat bekerja dari para karyawan ini baik dan mereka merasakan sebuah kenyamanan, maka pasti berakhir dengan kepuasan karyawan dan mereka akan bekerja lebih baik dan maksimal.

Pengaruh Simultan Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Andal Sejati

Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja secara simultan bisa memberikan efek dan memiliki signifikansi dalam mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan di PT Mitra Andal Sejati, nilai F_{hitung} adalah 59.957 lebih besar daripada F_{tabel} 2.705, disisi lain nilai signifikansinya adalah 0.000 yang berarti dibawah 0.05, hal ini mendukung penelitian dari (Erlina, 2019) dimana dengan adanya motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja yang baik cukup besar dalam memberikan terhadap kepuasan kerja dari seorang karyawan dan sebaiknya jangan sampai ada seorang karyawan yang mengeluh tidak menerima yang terbaik dari prestasi yang mereka berikan kepada organisasi.

SIMPULAN

Riset kali ini telah menampilkan bukti secara nyata dan empiris mengenai sebuah signifikansi pengaruh dari variabel motivasi, variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap sebuah kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja di PT Mitra Andal Sejati secara masing-masing maupun secara berbarengan. Riset ini juga secara langsung menghasilkan suatu kebaruaran menarik dimana peran daripada lingkungan kerja memiliki lebih besar pengaruhnya jika secara parsial dalam membentuk kepuasan kerja dari seorang karyawan dibandingkan dengan kompensasi yang diharapkan oleh seorang karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu manajemen PT Mitra Andal Sejati agar bisa menaikkan kepuasan kerja dari karyawan terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri dimana karyawan membutuhkan tantangan pekerjaan yang lebih menarik dan tidak monoton dalam aktifitas sehari-hari mereka, selain itu disarankan juga agar motivasi dari karyawan ditingkatkan terutama pada indikator *need for achievement* dengan memberikan sebuah apresiasi lebih kepada para karyawan yang telah berprestasi, karena hal ini diperlukan untuk memelihara semangat mereka untuk meraih prestasi kerja yang baik dan kontinyu.

Selain itu disarankan kepada manajemen PT Mitra Andal Sejati untuk melakukan peningkatan kompensasi secara langsung seperti gaji dengan memperhatikan *key performance indicators* para karyawan agar terciptanya kondisi kepuasan kerja bagi para karyawan. Serta disarankan untuk memfasilitasi lingkungan kerja secara fisik yang mendukung kenyamanan bagi karyawan terutama untuk indikator penerangan cahaya yang diharapkan dapat lebih baik lagi supaya karyawan merasa senang dengan lingkungan pekerjaan dan mendapatkan kepuasan kerja dari aktivitasnya sebagai seorang karyawan PT Mitra Andal Sejati, karena hasil riset ini menunjukkan bahwa adanya sebuah motivasi, diberikannya sebuah kompensasi berimbang disertai dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh sebesar 65,3% kepada kepuasan kerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 704.
- Basir, Z. (2023). Efek Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di Alfamidi Malengkeri. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 92–103.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–13.
- Erlina, N. (2019). Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. *Adminika*, 5(2), 88–101.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glints.com. (2022). *Company Profile PT Mitra Andal Sejati*. <https://glints.com/id/companies/pt-mitra-andal-sejati/6cbdd309-766a-4887-99ae-36b00b48ec79>. diakses 27 Februari 2023.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- 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.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Idxchannel.com. (2022). *7 Perusahaan FMCG Terbesar di Indonesia, Apa Saja?* <https://www.idxchannel.com/milenomic/7-perusahaan-fmcg-terbesar-di-indonesia-apa-saja>. diakses 27 Februari 2023.
- Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 1–16.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2022). *Penjualan Ritel yang Tumbuh Tinggi di Tengah Tantangan*

- Global Perlihatkan Daya Beli Masyarakat Mulai Kembali Pulih.*
<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4449/penjualan-ritel-yang-tumbuh-tinggi-di-tengah-tantangan-global-perlihatkan-daya-beli-masyarakat-mulai-kembali-pulih>. diakses 27 Februari 2023.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61–72.
- Musarofah, M., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Ningrum, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Noorrena, B., & Baehaqi, I. (2021). Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 109–122.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Putra, A. R., Sukmawati, S., Desriyati, W., & Dewi, I. N. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1389–1396.
- Putri, A. P., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Distriversa Buanamas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Putri, G. V. (2019). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INArxiv*.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Walisongo Pasuruan*, 3(2), 21–32.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193–200.
- Subekti, A. R., & Fu'ad, E. N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Genco Jepara. *Jurnal Rekognisi Manajemen*, 4(3).

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widajanto, M. B. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Andal Sejati Cabang Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 1(2).
- Widajanto, M. B. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan:(Studi Kasus di PT. Mitra Andal Sejati Jakarta). *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 6(1), 1–10.