

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia

Nurmaya¹, Tutik Yuliani²

*^{1,2}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
@nr.mayaa132gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Arexas Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Arexas Indonesia Balikpapan, dengan menggunakan sampel sebanyak 40 orang karyawan kontrak PT. Arexas Indonesia. Alat analisis data yang digunakan adalah *Smart-PLS*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Arexas Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the partial influence of motivation, compensation and work environment variables on the job satisfaction of PT. Arexas Indonesia employees. This research was carried out at PT Arexas Indonesia Balikpapan, using a sample of 40 contract employees PT. Arexas Indonesia. The data analysis tool used is Smart-PLS. The type of research used is quantitative research. The results of this research indicate that the variables of motivation, compensation and work environment do not influence the job satisfaction of PT. Arexas Indonesia employees.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap proses dan jalannya suatu organisasi dalam pengambilan keputusan (Jufri et al., 2019). Perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat terkait pemberdayaan karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus memahami terlebih dahulu terkait apa yang karyawan kerjakan dan karyawan dapatkan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan dalam objek penelitian ini yaitu PT. Arexas Indonesia merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang Jasa Inspeksi dan Sertifikasi, *NDT Non Radiasi*, Kalibrasi, Pengujian Bertekanan, *Volumetrik*, *Tank Cleaning*, *Independent*

Surveyor, dan *Sertifikat Laik Operasi (SLO) PLTD Approval by Dirjen Kelistrikan (DJK)*. Fokus utama perusahaan ini memberikan pelayanan terbaik dengan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan arahan serta keinginan klien. Berkaitan dengan hal tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman di dalam bidangnya, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis yang juga berada di Kota Balikpapan.

Terdapat beberapa perusahaan yang juga bergerak dibidang yang sama dengan PT. Arexas Indonesia, diantaranya adalah PT. Indotech Citra Sinergi, PT. Indo Inspeksi Utama, PT. Sucofindo, PT. Kerantek Indonesia, PT. Pionir Terratama, dan PT. Carsurin. Oleh sebab itu, PT. Arexas Indonesia harus mampu meningkatkan mutu karyawan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan mutu karyawan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan sebuah acuan yang efektif untuk mencapai hal tersebut salah satu diantaranya yaitu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan situasi kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan, memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, serta pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan. Hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu energi yang mampu menggerakkan, mendorong, dan memberikan semangat pada seseorang agar mampu memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan pekerjaan dan mampu mencapai tujuan yang di inginkan (Usman, 2019). Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lawren dan Ekawati, 2022). Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya (Winata, 2022). Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada perusahaan (Dhani dan Surya, 2023). Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rahmaningtyas dan Widagdo, 2020). Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana serta kondisi non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim, rekan kerja dan sebagainya (Shihab et al., 2020). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Mogi et al., 2022). Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subagio (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dengan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari adanya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017), diantaranya yaitu (1) Faktor psikologis, (2) Faktor Sosial, (3) Faktor Fisik, dan (4) Faktor Finansial.

Hasibuan (2019) menyatakan terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja, yaitu (1) Menyenangi pekerjaannya, (2) Mencintai pekerjaannya, (3) Moral kerja positif, (4) Disiplin kerja, dan (5) Prestasi kerja.

Motivasi (X₁)

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Motivasi adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017). Motivasi merupakan suatu yang menggerakkan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak kearah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi (Bahri, 2018). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong berubahnya perilaku seseorang untuk bersemangat dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hamzah (2017) factor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: (1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan, (3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan, dan (4) Adanya penghargaan dalam belajar.

Indikator-indikator motivasi menurut Hasibuan (2019), yaitu (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan harga diri, dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi (X₂)

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi (Sedarmayanti, 2018). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja berupa imbalan (materi atau non materi) yang disesuaikan dengan jasa yang diberikan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015) factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu: (1) Faktor Pemerintah, (2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai, (3) Standard Biaya Hidup Pegawai, (4) Ukuran Perbandingan Upah, (5) Permintaan dan Persediaan, dan (6) Kemampuan Membayar.

Indikator motivasi yang di jelaskan melalui teori Hasibuan (2019) sebagai berikut: (1) Upah insentif, (2) Fasilitas kantor, (3) Tunjangan.

Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan umum di mana seorang individu bekerja, teknik kerja, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2017). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018), diantaranya yaitu: (1) Rencana ruang kerja, (2) Rancangan pekerjaan, (3) Kondisi lingkungan kerja, (4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, (5) Pekerjaan yang berlebihan, (6) Sistem pengawasan yang buruk, (7) Frustrasi, (8) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, dan (9) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah (1) Perhatian dan dukungan pemimpin, (2) Kerja sama antar kelompok, dan (3) Kelancaran komunikasi.

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang diberikan dapat dilakukan dengan benar sesuai standar operasional perusahaan. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang baik sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar tercipta kepuasan kerja bagi para karyawan (Hidayat, 2021). Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2019) dengan hasil penelitian motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H1: Motivasi (X₁) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan akan mencerminkan tingkat seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Saputra, 2022).

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang diantaranya yaitu dengan memberikan besaran kompensasi yang sesuai dengan apa yang diepektasikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi wajib dikelola dengan baik dan benar agar pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan. Untuk mencapai kepuasan pemberian kompensasi harus didasarkan pada asas adil dan layak sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik (Nugroho, 2022). Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmaningtyas dan Widagdo (2020), dengan hasil penelitian kompensasi secara parsial memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H2: Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih keras untuk mengejar target dan membuat perusahaan lebih berhasil. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (Rosento, 2022).

Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawren dan Ekawati (2023), dengan hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H3: Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Arexas Indonesia yang berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan kontrak yang ada di PT. Arexas Indonesia yang berjumlah 40 karyawan. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah *Smart-PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas dari hubungan antara indikator dan konstruk terhadap variabel yang mendasarinya. Pengukuran *Convergent Validity* menggunakan nilai *loading factor* atau skor *outer loading*. Ukuran refleksif individual dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin di ukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

Tabel 1
Outer Loading

Indikator	X1_Motivasi	X2_Kompennsasi	X3_Lingkungan Kerja	Y_Kepuasan Kerja
X1.1	0.824			
X1.2	0.837			
X1.3	0.850			
X1.4	0.890			
X1.5	0.816			
X2.1		0.838		
X2.2		0.897		
X2.3		0.802		
X3.1			0.866	
X3.2			0.889	
X3.3			0.949	
Y.1				0.866
Y.2				0.817
Y.3				0.786
Y.4				0.787
Y.5				0.868

Sumber: Output Data Program Smart-PLS 4

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing memiliki *loading factor* >0,70 maka

dapat dinyatakan pernyataan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat dan bersifat valid.

Untuk menilai validitas dikriminan selanjutnya adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang harus diatas 0,50.

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengukuran *Diskriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*. Adapun tabel nilai *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 2
Cross Loading

Indikator	X1_Motivasi	X2_Kompensasi	X3_Lingkungan Kerja	Y_Kepuasan Kerja
X1.1	0.824	0.343	0.359	0.297
X1.2	0.837	0.374	0.422	0.401
X1.3	0.850	0.682	0.204	0.297
X1.4	0.890	0.691	0.114	0.446
X1.5	0.816	0.613	0.409	0.410
X2.1	0.567	0.838	0.134	0.381
X2.2	0.608	0.897	0.003	0.385
X2.3	0.465	0.802	0.207	0.355
X3.1	0.348	0.187	0.866	0.155
X3.2	0.223	0.086	0.889	0.164
X3.3	0.363	0.108	0.949	0.338
Y.1	0.359	0.364	0.272	0.866
Y.2	0.373	0.322	0.138	0.817
Y.3	0.274	0.364	0.077	0.786
Y.4	0.418	0.418	0.222	0.787
Y.5	0.408	0.350	0.367	0.868

Sumber: Output Data Program Smart-PLS 4

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing varibael laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari ukuran konstruk lainnya. Kriteria nilai *cross loading* yang baik pada setiap konstruk memiliki nilai >0,70, Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cross Loading* pada tabel diatas memiliki *dicriminant validity* yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas kosntruk adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Adapun tabel nilai pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3
Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1_Motivasi	0.899	0.925

X2_Kompensasi	0.801	0.883
X3_Lingkungan Kerja	0.895	0.929
Y_Kepuasan Kerja	0.883	0.914

Sumber: Output Data Program Smart-PLS 4

1) Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dengan *cronbach's alpha* untuk mengukur reliabilitas konstruk, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya > 0,70.

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

2) Composite Reliability

Pengujian reliabilitas dengan *composite reliability* merupakan bagian untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* >0,70, namun nilai *Composite reliability* dengan nilai 0,60 masih dapat diterima.

Berdasarkan tabel 3 nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja >0,70 dimana nilai *composite reliability* dari variabel motivasi >0,70 yaitu sebesar 0,925, kompensasi >0,70 yaitu sebesar 0,883, lingkungan kerja >0,70 yaitu sebesar 0,929, dan kepuasan kerja >0,70 yaitu sebesar 0,914. Dilihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya >0,70 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel independent memiliki korelasi antar variabel independent atau tidak. Kriteria yang berlaku dalam uji multikolonieritas adalah apabila nilai VIF < 5 maka mengindikasikan tidak terdapat multikol.

**Tabel 4
Multikolonieritas (VIF)**

Variabel	X1_Komunikasi	X2_Motivasi	X3_Disiplin Kerja	Y_Kepuasan Kerja
X1_Motivasi				1.976
X2_Kompensasi				1.758
X3_Lingkungan Kerja				1.166
Y_Kepuasan Kerja				

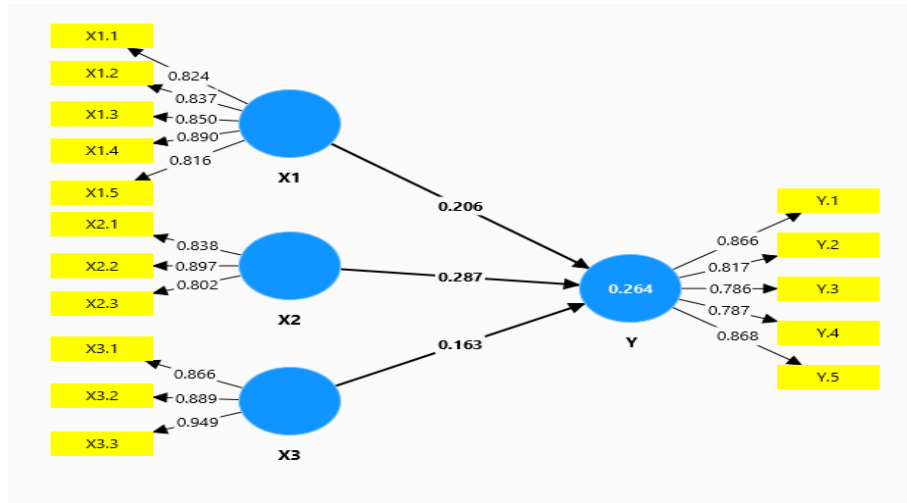
Sumber: Output Data Program Smart-PLS 4

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolonieritas dengan hasil nilai inner VIF *values* dari variabel motivasi terhadap

kepuasan kerja sebesar 1,976, nilai *inner* dari variabel kompensasi sebesar 1,758 dan nilai *inner* dari variabel lingkungan kerja sebesar 1,166. Dari nilai masing-masing variabel pada tabel 4 diketahui nilai VIF < 5 maka dinyatakan tidak terdapat multikolonieritas.

Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model menspesifikasikan hubungan antara variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil R² untuk variabel laten endogen, F² untuk *effect size* dan pengujian hipotesis. Berikut gambar dari model struktural:



Sumber: Hasil Analisis Data Program Smart-PLS 4

Gambar 1
Inner Model

1. R-Square (R²) untuk Variabel Laten Endogen

Tahap pengujian R-Square bertujuan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen. Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R-Square sebesar 0,75 diartikan “kuat”, nilai R-Square sebesar 0,50 diartikan “moderate” dan nilai R-Square sebesar 0,25 “lemah”. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5
R-Square (R²)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y_Kepuasan Kerja	0.264	0.203

Sumber: Output Data Program Smart-PLS

Berdasarkan data pada tabel 5 diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,264 atau 26,4% dan termasuk lemah. Nilai R-Square Adjusted pada

variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,203 atau 20,3%.

2. F-Square (F²) untuk Effect Size

Kriteria nilai F² sebesar 0,02 diartikan mempunyai pengaruh yang “lemah”, nilai F² sebesar 0,15 diartikan mempunyai pengaruh “medium” dan nilai F² sebesar 0,35 mempunyai pengaruh yang “besar” pada tingkat struktural.

**Tabel 6
F-Square (F²)**

Variabel	X1_Motivasi	X2_Kompensasi	X3_Lingkungan Kerja	Y_Kepuasan Kerja
X1_Motivasi				0.029
X2_Kompensasi				0.063
X3_Lingkungan Kerja				0.031
Y_Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Diolah Smart-PLS 4

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan nilai F² tiap variabel memiliki nilai kriteria sebagai berikut: Nilai F² dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,029 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, nilai F² dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,063 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah dan nilai F² dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,031 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah.

3. Model Fit

Model FIT dilihat pada Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan nilai *Normal Fit Index* (NFI). Standar nilai SRMR yang baik harus dibawah 0,08. Begitu juga nilai NFI, standar untuk nilai NFI yang baik harus diatas 0,90.

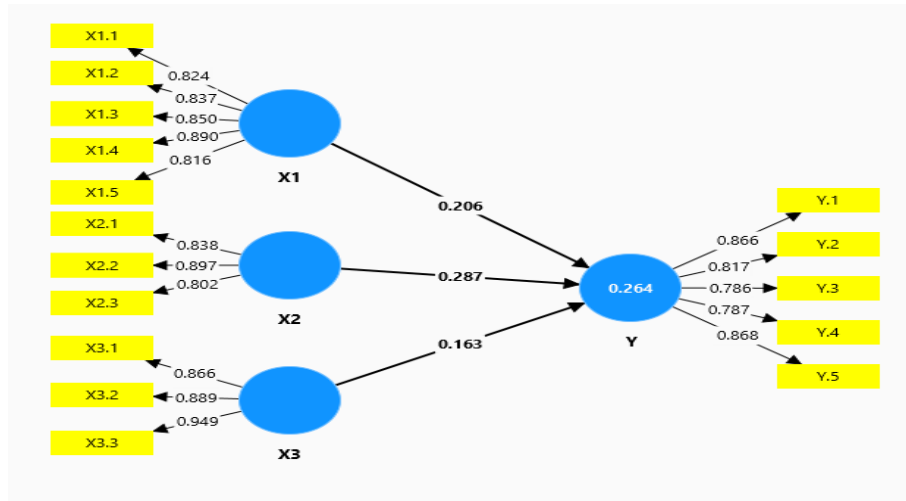
**Tabel 7
Model Fit**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.102	0.102
NFI	0.644	0.644

Sumber: Data Diolah Smart-PLS 4

Pada table 7 menunjukkan model FIT dengan nilai SRMR sebesar 0,102 yang artinya nilai SRMR dianggap marginal dan nilai NFI sebesar 0,644 yang artinya nilai NFI dianggap marginal.

Model Persamaan Dasar Inner Model



Gambar 2
Persamaan Inner Model

Persamaan dasar *inner model* terhadap variabel dependen, sehingga dapat dijelaskan koefisien parameter variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,206, koefisien parameter variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,287 dan Koefisien parameter variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,163. Maka model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$\eta = 0,206 X_1 + 0,287 X_2 + 0,163 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, Berikut ini persamaan tersebut memiliki makna yaitu:

1. Apabila Motivasi (X_1) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,206 dengan asumsi Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja tetap (X_3).
2. Apabila Kompensasi (X_2) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,287 dengan asumsi Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap.
3. Apabila Lingkungan Kerja (X_3) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,163 dengan asumsi Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) tetap.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel indepen dengan variabel dependen dengan melakukan perbandingan t-statistik dengan t-tabel dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai signifikansi P-value pada 5% maka nilai t-statistik harus lebih besar daripada nilai t-tabel 1,96. Nilai t-statistik diperoleh dari hasil bootstrapping menggunakan program Smart-PLS.

Dilihat dari original sampel apabila nilai original sampel bernilai positif maka arah pengaruhnya adalah positif dan apabila nilai original sampel bernilai negatif maka arah pengaruhnya negatif, antara variabel independent ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* pada output Smart-PLS.

Berikut hasil nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8
Persamaan regresi**

Variabel	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1_Motivasi -> Y_Kepuasan Kerja	0.206	0.844	0.399
X2_Kompensasi -> Y_Kepuasan Kerja	0.287	1.095	0.274
X3_Lingkungan Kerja -> Y_Kepuasan Kerja	0.163	0.776	0.438

Sumber: Output Data Program Smart-PLS 4

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Masing-masing variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 0,844 yang p values 0,399 dapat dijelaskan nilai t statistik $0,844 < t \text{ tabel } 1,96$ atau p value $0,399 > 0,05$ maka secara statistik H_0 diterima atau H_a ditolak artinya variabel motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Nilai yang dihasilkan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 1,095 yang p value 0,274 dapat dijelaskan nilai t statistik $1,095 < t \text{ tabel } 1,96$ atau p value $0,274 > 0,05$ maka secara statistik H_0 diterima atau H_a ditolak artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Nilai yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 0,776 yang p value 0,438 dapat dijelaskan nilai t statistik $0,776 < t \text{ tabel } 1,96$ atau p value $0,438 > 0,05$ maka secara statistik H_0 diterima atau H_a ditolak artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mogi et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Rahmaningtyas dan Widagdo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini bertentangan dengan Dhani dan Surya (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mogi et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Lawren dan Ekawati (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan Rahmaningtyas dan Widagdo (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Arexas Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subagio (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Dhani dan Surya (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan Lawren dan Ekawati (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Arexas Indonesia, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia, sehingga hipotesis pertama ditolak/tidak terbukti. (2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia, sehingga hipotesis kedua ditolak/tidak terbukti. (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia, sehingga hipotesis ketiga ditolak/tidak terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran dalam rangka peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia adalah sebagai berikut: (1) Saran terkait dengan hasil penelitian variabel motivasi diharapkan PT. Arexas Indonesia selalu memberikan motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan akan

terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. (2) Saran terkait dengan hasil penelitian variabel kompensasi pada PT. Arexas Indonesia, diharapkan PT. Arexas Indonesia dapat memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan agar dapat membuat karyawan merasa puas pada pekerjaannya saat ini. Dengan tingginya tingkat kepuasan karyawan maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang perusahaan harapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dengan lebih baik, terutama ketepatan waktu dalam pemberiannya. (3) Saran terkait dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh, maka dari itu penulis menyarankan seluruh karyawan agar memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja, yaitu dengan cara selalu menjaga hubungan antar rekan kerja agar selalu harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti dapat memfasilitasi karyawan yang mempunyai masalah dengan sesama karyawan setingkat ataupun dengan pimpinan perusahaan, dan selalu meningkatkan kerja sama antar karyawan karena perusahaan akan dapat berkembang oleh bantuan semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Kewirausahaan, Bisnis & Manajemen*, 1-16.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tsa Di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 149-158.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Azura Persada. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 42-48.
- Rahmaningtyas, W., & Widagdo, P. R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. 679-689.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A.Wahab Hasbullah.
- Rosento, Resti Yulistria, dan Eka Putri Handayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. Universitas Bina Sarana Informatika. Vol. 10 (2).
- Saputra, M., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. vol 8, issue 1, p.70.

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko> | E-mail: mr.eko@uniba-bpn.ac.id

- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Anna, Ed.) Sidoarjo: PT Refika Aditama.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 5479-5492.
- Subagio, H dan Putri N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur)*. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*. Vol. 1 (3). 109-117.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, M. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*, 59-68.
- Winata, E. (2022). *manajemen sumber daya manusia kompensasi dalam kinerja karyawan*. Pusat Pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia.