

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN MAROS

**Ikhlas Burhan<sup>1</sup>,**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar  
[ikhlasburhan@gmail.com](mailto:ikhlasburhan@gmail.com)

**Abdi Akbar<sup>2</sup>,**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Negeri Makassar

**Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>,**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Negeri Makassar

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PT. Bantimurung Indah dengan jumlah 23 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode uji statistik yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan bantuan olah data Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.803 dengan signifikansi 0.011. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.590 dengan signifikansi sebesar 0.018. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 11.038 dengan nilai signifikansi 0.001 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi  $Y = 16.555 + 0.508 X_1 + 0.645 X_2$ . Dengan besar pengaruh sebesar 52.5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 47.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Keywords** Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja

### Abstract

IKHLAS BURHAN, 2022. The Effect of Work Environment and Financial Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Bantimurung Indah, Maros Regency. Thesis of the Faculty of Economics and Business, Makassar State University. (Supervised by Dr. Abdi Akbar, ST., MM and Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., MM)

This study aims to determine the effect of the work environment and financial compensation either partially or simultaneously on employee job satisfaction at PT. Bantimurung Indah, Maros Regency.

This research is a quantitative research and is a population study. The subjects of this study were all permanent employees at PT. Bantimurung Indah with 23 people. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability with data analysis carried out using multiple linear regression analysis using two statistical test methods, namely simultaneous test (F) and partial test (t) using the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) data processing. ).

The results of this study indicate that: 1) there is a positive and significant influence between the work environment on job satisfaction as shown from the results of the t-test of 2.803 with a significance of 0.011. 2) there is a positive and significant influence between financial compensation on job satisfaction as shown from the results of the t-test of 2,590 with a significance of 0.018. 3) There is a significant effect between work environment and financial compensation simultaneously on job satisfaction, this is indicated by the calculated F value of 11,038 with a

significance value of 0.001 and can be written with the regression equation  $Y = 16.555 + 0.508 X_1 + 0.645 X_2$ . With a large influence of 52.5% on employee job satisfaction, while 47.5% is influenced by other variables not examined.

**Keywords:** Work Environment, Financial Compensation, and Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Rumput laut merupakan salah satu komoditas unggulan dari kementerian kelautan dan perikanan untuk dikembangkan dalam mendukung perekonomian masyarakat. Rumput laut diharapkan akan berperan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia pada umumnya. Industri unggulan Provinsi Sulawesi Selatan adalah industri Kakao dan rumput laut yang berdasar pada potensi pertimbangan hasil Analisa terhadap potensi dan kondisi ekonomi daerah.

PT. Bantimurung Indah menjadi salah satu perusahaan industry yang bergerak pada bidang industry rumput laut. Yang berlokasi di Desa Allepolea Kabupaten Maros yang merupakan perusahaan anakan dari PT. Bosowa Cooperation dalam bentuk perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Dalam melaksanakan kegiatan, perusahaan akan berusaha dalam mencapai tujuannya, dalam mencapai tujuan dalam perusahaan, keberhasilan aktivitas tidak hanya bergantung pada sebuah teknologi, sarana dan prasarana, dana yang tersedia, tetapi juga bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Dicky, 2018).

Dalam unit kerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, kesempatan promosi, upah yang didapatkan serta lingkungan fisik yang ditematinya. Hal ini dipercaya oleh Sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja.

Dalam upaya organisasi atau perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya adalah dengan memperhatikan kepentingan karyawan dalam bekerja, pendukung pekerjaan seperti saran dan prasarana yang memadai, serta balas jasa yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Frederick Herzberg (dalam Ardana, dkk., 2009: 34) mengembangkan suatu teori yang di sebut Teori Dua Faktor atau Teori Two Faktor Theory yang terdiri atas: faktor hygiene, yaitu faktor- faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan, faktor-faktor itu antara lain: gaji, dan, kondisi kerja, dan faktor motivator adalah faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik).

Maka dari itu karyawan atau tenaga kerja mau bekerja apabila memiliki dorongan yang timbul pada setiap individu untuk mencapai harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dengan bentuk dari aktivitas dalam mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan atau tenaga kerja seperti perilaku malas, rajin, dan produktif. Perilaku manusia ditentukan oleh motif atau keperluan berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam menentukan kepuasan kerja pada karyawan, baik dalam lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Bhattacharya, (2012) dalam Nugraha dan Surya (2016:64), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang dating untuk bekerja, melaksanakan tujuan mereka, dan hidup dalam rangka aturan perusahaan.

Susanto, (2007) dalam Nugraha dan Surya (2016:67) menyatakan bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan.

Suatu departemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Jadi dengan pemberian kompensasi yang baik dan benar oleh perusahaan maka otomatis seorang karyawan akan merasa puas dan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya akan lebih seoptimal mungkin yang akhirnya mendatangkan laba bagi perusahaan.

Maka dari itu lingkungan kerja dan kompensasi yang terdapat pada perusahaan menjadi hal yang wajib diperhatikan, hal ini berhubungan langsung dari factor penyebabnya timbul kepuasan kerja pada karyawan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena menjadi tumpuan penting dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang andil peran penting dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh sumber daya manusia atau tenaga kerjanya ataupun pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Dari apa yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam menentukan kepuasan kerja pada karyawan, baik dalam lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, maka dari itu

lingkungan kerja organisasi penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan memberikan pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Nitisemito (2011) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Eka Wilda Faida (2019), dalam Laksono, dan Wilasittha (2021:251) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu dan mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkup sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sihombing dalam Naibaho (2019:117), menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang tercipta kurang mendukung bagi karyawan maka dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja gelap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang kurang jelas.
- b. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya yang akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Irvianti dan Verina (2016:121) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lasmiani (2013), dalam Handayani (2018:12) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Adapun yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik yang bersifat nyata menurut Sedarmayanti, (2011), dalam Rooswidajajani dan Fristin (2018)

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran udara
- d) Penerangan
- e) Keamanan
- f) Kebisingan
- g) Tata ruang

b. Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Wursatno (2011) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik yakni; 1) adanya perasaan aman dalam bekerja, 2) adanya loyalitas, 3) adanya perasaan puas dalam bekerja serta berhubungan kerja karyawan lain.

Indikator dalam penilaian lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan dalam ruangan tempat kerja memiliki manfaat guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan pakar untuk menyelesaikannya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki, dikarenakan terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Hal ini dapat mengganggu focus dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.

c. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Oleh sebab itu untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

d. Hubungan Antar Pegawai

Hubungan karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan individu dengan individu lain dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan bahwa perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini ada arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dua arah, selain itu ada komunikasi dari sisi kiri ke sisi kanan dan sebaliknya.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja atau dalam keadaan aman maka diperlukan perhatian pada adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, keamanan merupakan faktor penting untuk diperhatikan sebagai upaya menjaga keamanan dalam bekerja.

## 1.2 Kompensasi Finansial

Karyawan harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan serta bentuk insentif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Bangun (2012), dalam Rizal dan Handayani (2021:57) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Simamora (2004), dalam Natsir (2018:150) menyatakan bahwa kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Menurut Marwansyah (2014), dalam Hayuningsih, dkk (2021:114) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan atau kepedulian terhadap keagamaan, dan sebagainya.

Jadi kompensasi finansial dalam penelitian ini merupakan bentuk sebuah balas dari kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk finansial atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ganyang (2017:121) kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran finansial dapat dilakukan dalam dua acara

1. Kompensasi langsung
  - Kompensasi yang dibayarkan berbentuk uang secara langsung baik itu dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.
  - a. Gaji, pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa adanya pertimbangan jumlah jam kerja.
  - b. Upah, pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan pertimbangan jumlah jam kerja ataupun penyelesaian pekerjaan.
  - c. Insentif, pembayaran diperoleh karyawan oleh perusahaan karena karyawan yang terkait berhasil memberikan hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Menurut Ganyang (2017:119), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah permintaan dan penawaran karyawan.
2. Tingkat produktivitas kerja
3. Jenis pekerjaan
4. Tingkat Pendidikan
5. Pengalaman kerja
6. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
  - Jika perusahaan memiliki kemampuan tinggi membayar kompensasi yang disertai kesediaan untuk membayarnya, maka jumlah kompensasi akan tinggi.
  - a. Jika perusahaan mempunyai kemampuan tinggi dalam membayar kompensasi, tetapi jika tidak beserta kesediaan untuk membayar kompensasi tinggi maka jumlah kompensasi akan rendah.
  - b. Jika perusahaan tidak mempunyai kemampuan dalam membayar kompensasi yang tinggi walaupun memiliki kesediaan untuk membayar tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.
  - c. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi yang tinggi dan tidak bersedia membayar kompensasi yang tinggi, maka kompensasi akan rendah.
7. Biaya hidup karyawan
8. Peraturan pemerintah
9. Serikat pekerja
10. Kondisi ekonomi nasional

Indikator kompensasi finansial menurut Hasibuan (2017), kompensasi dapat diukur melalui:

1. Asuransi
  - Jaminan Kesehatan yang perusahaan berikan kepada karyawan
2. Gaji
  - Imbalan yang didapatkan karyawan setelah melakukan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu.
3. Bonus
  - Sesuatu yang didapatkan karyawan baik berupa uang beserta barang yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang melebihi target.
4. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud adalah berupa sesuatu yang didapatkan karyawan baik berupa barang atau uang dalam menunjang kebutuhan para karyawan.

### 1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang sulit diukur, karena kepuasan bersifat subjektif. Setiap orang selalu mempunyai keinginan yang ingin dipenuhi. Namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas. Dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan dirinya telah puas. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut. Serta dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan Kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Robbins and Judge (2009), dalam Haeruddin dkk (2018:47) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”

Haeruddin, M., dkk (2018:47) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Sopiah, (2008), dalam Siagian dan Khair (2018:61) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Sejalan dengan Handoko, (2011) bahwa tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu bentuk ungkapan emosional positif dari seorang karyawan atas pencapaian terbaik dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut mendapatkan apresiasi dari pemberi kerja yang linier dengan kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor insitrisik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstirnsik atau faktor yang berasal dari luar karyawan antara lain yang berasal dari perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Mangkunegara (2017), dalam Harahap dan Khair, (2019:72) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

#### 1. Faktor Karyawan

Seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Setiap karyawan yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan, dan keahliannya untuk mencapai solusi.

#### 2. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja, dan lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011) indicator kepuasan kerja diukur dari:

- a) Supervisi, yaitu adanya perhatian hubungan yang baik dari karyawan kepada atasan sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b) Gaji dan insentif, yaitu jumlah remunerasi yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan sepadan dengan kebutuhan dan dianggap adil terhadap pekerjaan.
- c) Rekan kerja, hubungan yang saling memperhatikan dan saling mendukung antara sesama rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.
- d) Kondisi pekerjaan, tersedianya kondisi yang mendukung pada sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.
- e) Fasilitas kerja, dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat bantu atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

#### • Respon Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya yaitu mereka akan menunjukkan sikap menarik diri dari segala aktivitas perusahaan. Robbins (2008), mengemukakan ada konsekuensi Ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon yang dimaksud akan dijelaskan seperti berikut:

Aspirasi (Voice): respon dengan berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas karyawan

- a) Kesetiaan (Loyalty): optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela perusahaan Ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai perusahaan dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- b) Keluar (Exit) : Tindakan diajukan untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- c) Pengabaian (neglect) : perilaku yang ditunjukkan dimana membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2014).

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Dr. Sam Ratulangi Km. 31 No. 163, Kelurahan Allepolea, Kec. Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 905512. Telp (0411) 452689. Email :

### 2.3 Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan tetap berjumlah 23 karyawan

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengumpulan data. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2014). Karena populasi yang tersedia pada objek kurang dari 100 orang, yaitu 23 karyawan tetap.

### 2.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yang adalah merupakan pengukuran variabel yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner (angket). Jawaban dari pernyataan atau pertanyaan datanya akan diolah dalam bentuk angkat atau skor mulai dari 1-5. Berikut adalah table skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2014).

Sebelum melakukan pengukuran variabel maka diperlukan sebuah alat ukur dengan menggunakan indicator-indikator variabel yang pada sebelumnya telah dijelaskan pada kajian teori.

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### a. Uji Instrumen

Instrument penelitian yang baik perlu memenuhi persyaratan yang valid dan reliabel. Dalam mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner maka dibutuhkan agar dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kusioner disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas melalui per-test mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam pengambilan sampel. Nilai  $r$  hitung berbanding dengan  $r$  table dimana  $df = n - 2$ . Hasil perhitungan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung >  $r$  table pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Arikunto, (2010), menyatakan bahwa realibilitas merupakan instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengukuran reabilitas melalui uji *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan dibantu program SPSS. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali 2011:160). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2012:105) menyatakan bahwa uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependent). Jika antar variabel independent terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,95), maka hal ini merupakan indicator adanya multikolinieritas. Untuk mengamati adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan jawabannya atau variance inflation faktor (VIF), jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai durbin Watson hitung (d) dengan nilai durbin Watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL).

## c. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y). kaidah dalam pengambilan keputusan dalam (uji t) dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%.

### 2. Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dan variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau variabel terkait. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value)  $< 0,05$  maka secara simultan keseluruhan variabel independent memiliki pengaruh secara simultan pada tingkat signifikan 5%.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol dan satu nilai yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Bilai koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , berarti variabel tidak bebas mempunyai pengaruh sama sekali (= 0 %) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya jika koefisien determinasi  $R^2=1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak ( $R^2$ ) berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1. Secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Angka Kritis	Keterangan
	r hitung	r tabel	
1.	0.671	0.413	<b>Valid</b>
2.	0.538	0.413	<b>Valid</b>

3.	0.432	0.413	<b>Valid</b>
4.	0.671	0.413	<b>Valid</b>
5.	0.478	0.413	<b>Valid</b>
6.	0.535	0.413	<b>Valid</b>
7.	0.498	0.413	<b>Valid</b>
8.	0.509	0.413	<b>Valid</b>
9.	0.451	0.413	<b>Valid</b>
10.	0.550	0.413	<b>Valid</b>
11.	0.470	0.413	<b>Valid</b>
12.	0.498	0.413	<b>Valid</b>
13.	0.561	0.413	<b>Valid</b>
14.	0.508	0.413	<b>Valid</b>

---

 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

15.	0.556	0.413	<b>Valid</b>
16.	0.721	0.413	<b>Valid</b>
17.	0.476	0.413	<b>Valid</b>
18.	0.691	0.413	<b>Valid</b>
19.	0.454	0.413	<b>Valid</b>
20.	0.620	0.413	<b>Valid</b>
21.	0.631	0.413	<b>Valid</b>
22.	0.661	0.413	<b>Valid</b>
23.	0.538	0.413	<b>Valid</b>
24.	0.599	0.413	<b>Valid</b>

## Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

25.	0.478	0.413	<b>Valid</b>
26.	0.468	0.413	<b>Valid</b>
27.	0.472	0.413	<b>Valid</b>
28.	0.547	0.413	<b>Valid</b>
29.	0.453	0.413	<b>Valid</b>
30.	0.527	0.413	<b>Valid</b>
31.	0.416	0.413	<b>Valid</b>

32.	0.448	0.413	<b>Valid</b>
33.	0.549	0.413	<b>Valid</b>
34.	0.620	0.413	<b>Valid</b>
35.	0.529	0.413	<b>Valid</b>
36.	0.466	0.413	<b>Valid</b>
37.	0.472	0.413	<b>Valid</b>
38.	0.549	0.413	<b>Valid</b>
39.	0.577	0.413	<b>Valid</b>
40.	0.526	0.413	<b>Valid</b>
41.	0.475	0.413	<b>Valid</b>

### 3.2 Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.777	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.798	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.814	Reliabel

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrument pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

### 3.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25387071
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.061
	Negative	-.118

Test Statistic	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 118 dan Asymp Sig. 0.200 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

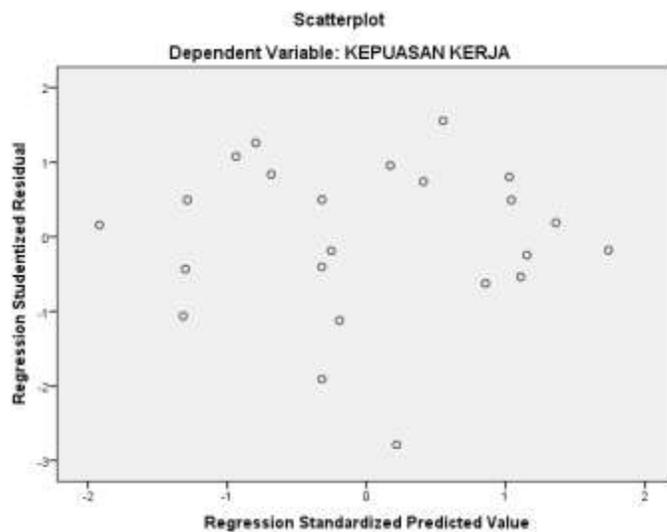
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja – Kompensasi Finansial	0.923	1.083	Tidak ada korelasi

Sumber: Data diolah dari Kuesioner, 2022.

Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi finansial sama-sama 1.083, sedangkan nilai tolerance 0.923. karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

### 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa diagram Scatterplot menunjukkan pola tertentu dan data terlihat menyebar secara merata, baik diatas sumbu 0, sehingga dinyatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

### 3.6 Hasil Uji Autikorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.408	3.41269	1.689

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Hasil perhitungan diatas bahwa bahwa nilai d atau Durbin Watson sebesar 1.689 terletak diantara nilai dU dan 4-dU sebesar 1.5435 dan 2.4565 ( $Du < d < 4 - dU$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.7 Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.555	12.947		1.279	.146
	LINGKUNGAN KERJA	.508	.181	.460	2.803	.011
	KOMPENSASI FINANSIAL	.645	.245	.425	2.590	.018

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $0.011 < 0.05$  dan nilai t hitung ( $2.803 > t$  tabel ( $2.086$ )) dan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $0.018 < 0.05$  dan nilai t hitung ( $2.590 > t$  tabel ( $2.086$ )) dan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3.8 Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.110	2	113.555	11.038	.001 <sup>b</sup>
	Residual	205.759	20	10.288		
	Total	432.870	22			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y : dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 11.038 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.001. Nilai F hitung (11.038) > F tabel (3.47) dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.002 < 0.05 maka H3 diterima, berarti secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.477	3.20749

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Diolah dari data kuesioner 2022.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh sebesar 52.5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 47.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai koefisien yang berada diantara nol dan satu (0.525) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independent berkontribusi terhadap variabel dependen.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros dengan jumlah sampel 23 karyawan sebagaimana karyawan tetap yang menjadi andil dalam sampel penelitian ini.

Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.803 dengan signifikansi 0.011. Indikator Suhu udara dan Keamanan dalam bekerja merupakan faktor paling berpengaruh pada variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2.508 dengan signifikansi 0.018. Berdasarkan hasil penelitian pada tingkat capaian responden, indikator gaji merupakan yang paling berpengaruh pada variabel kompensasi finansial dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan hasil uji f hitung sebesar 11.038 dengan signifikansi 0.001.
4. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi finansial dapat menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 52.5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 46.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros sebagai berikut:

- a. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di PT. Bantimurung Indah dari segi penerangan, keamanan dan perlengkapan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik juga tercipta pada dalam ruangan dimana tingkat suhu udara yang baik, serta penataan tata letak ruangan yang dapat mendukung karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi Perusahaan Perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik lain seperti penanganan kebutuhan akan udara yang bersih agar tidak mengganggu pernapasan karyawan lapangan selama bekerja, karena PT. Bantimurung Indah memproduksi olahan rumput laut dengan ini setiap proses pengeringan olahan rumput laut akan menimbulkan bau yang menyengat atau tidak sedap sehingga hal ini dapat mengganggu pernapasan bagi karyawan selama bekerja dan orang baru yang berkunjung ke perusahaan.
- b. Hubungan antar sesama rekan kerja merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai terendah dalam hasil penelitian ini yang dimana perusahaan sebaiknya menaruh perhatian dan perlunya untuk meningkatkan hubungan antara sesama rekan kerja, serta hubungan karyawan dengan atasan. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa masih rendahnya indikator dari hubungan antara sesama rekan kerja serta dukungan atasan terhadap karyawannya. Kenyamanan karyawan dalam berinstruksi antara sesama karyawan merupakan hal yang penting, karena hal ini berhubungan dengan aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, manajemen perusahaan juga perlu untuk lebih memberikan dukungan dan saran terhadap karyawan agar karyawan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
- c. Berdasarkan uji di lapangan indikator tunjangan yang terdapat pada variabel kompensasi finansial berada pada kategori penilaian terendah diantara indikator lain pada variabel kompensasi finansial dalam nilai hasil penilaian responden. Mengingat bahwa pemberian kompensasi menjadi hal yang penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya perusahaan yang harus terus bersaing serta wajib dalam mempertahankan kualitas karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan kompensasi finansial khususnya bagian tunjangan dan bonus sehingga hal ini dinilai dapat memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Sumber Buku

Indrasari, Methiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta CV.

##### Sumber Jurnal

Anas, K. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(01).

Armida, F. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)*.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.

Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114-131.

Haeruddin, M., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., & Rustan, A. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Di Kota Makassar: Sebuah Tinjauan Green HRM.

- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08-29.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Natsir, U. D., (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindodi Kota Makassar. Vol 6, No 2 (2018) .
- Naibaho, P. (2019). Hubungan Antara Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Administrasi Jakarta Barat). *MPU PROCURATIO*, 1(1 April), 115-123.
- Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priansa, dan Suwatno. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizomship Behavior (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencetakan Sipil Kabupaten Muna, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Haw Oleo Kendari*.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).