



Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan: Peran Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi

¹Alifia Nur Fadlilah, ²Rryan Sisiawan Putra

^{1,2}Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Alamat Surat

Email: alifianurfadlilah2998@gmail.com^{1*}, ryan_sisiawan@unusa.ac.id²

Article History:

Diajukan: 10 Agustus 2025; Direvisi: 6 Oktober 2025; Accepted: 21 Desember 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Toko X guna mengatasi tingginya angka perputaran dan absensi karyawan. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 80 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi ditemukan sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi kepuasan, sejalan dengan fenomena lapangan terkait alasan utama pengunduran diri karyawan. Manajemen disarankan memprioritaskan perbaikan sistem kompensasi serta kenyamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, compensation, and work motivation on job satisfaction at Store X in order to address high employee turnover and absenteeism rates. Using an associative quantitative method, data was collected through questionnaires from 80 respondents using a saturated sampling technique. Multiple linear regression analysis shows that partially and simultaneously, all independent variables have a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation was found to be the most dominant factor affecting satisfaction, in line with field phenomena related to the main reasons for employee resignations. Management is advised to prioritize improving the compensation system and workplace comfort to increase human resource loyalty.

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

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi, termasuk pada sektor usaha ritel dan kewirausahaan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penentu kualitas layanan, produktivitas, serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan mendasar bagi perusahaan agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam menjalankan pekerjaan. Dawal dan Taha (2006) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fondasi kesehatan organisasi karena berhubungan langsung dengan sikap, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, dedikasi tinggi, dan kesediaan untuk berkontribusi secara berkelanjutan.

Tingginya tingkat kepuasan kerja juga berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Yulharsari (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila karyawan memiliki dedikasi dan keterlibatan yang kuat dalam mencapai sasaran organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan Gorda dalam Dhermawan (2012) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks kepuasan kerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga merupakan faktor krusial dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikirannya. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan tepat waktu akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta mendorong intensi karyawan untuk keluar dari organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan psikologis yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Pinder (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai seperangkat kekuatan, baik yang berasal dari dalam maupun luar individu, yang memicu perilaku kerja dan menentukan durasi serta intensitasnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja tercermin pada kondisi aktual yang terjadi di Toko X. Berdasarkan data internal tahun 2025, perusahaan mengalami tingkat perputaran karyawan yang relatif tinggi, ditunjukkan oleh jumlah karyawan keluar sebanyak 14 orang pada bulan Agustus, 10 orang pada bulan September, dan 5 orang pada bulan Oktober. Selain itu, tingkat absensi karyawan mencapai angka tertinggi pada bulan Agustus sebesar 18,5%. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan kepuasan kerja yang perlu ditelaah secara lebih mendalam melalui analisis faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko X serta implikasinya bagi keberlanjutan usaha.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X?
4. Sejauh mana lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam konteks Toko X, sistem kompensasi yang tepat menjadi aspek krusial karena berfungsi sebagai instrumen utama dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia.

Putranto (2012) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan akan memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sumber daya manusia yang produktif bagi kepentingan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai kewajiban finansial, tetapi juga sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan.

Secara operasional, kompensasi diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu gaji pokok sebagai imbalan dasar, tunjangan yang diberikan secara langsung dalam bentuk finansial, serta bonus yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan (Nalendra, 2008). Pemberian kompensasi yang layak memberikan manfaat ganda, yaitu bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menciptakan kepuasan kerja, serta bagi perusahaan untuk memperoleh karyawan bermutu, menciptakan loyalitas, dan menunjukkan keberhasilan perusahaan di mata publik.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena menciptakan persepsi penghargaan dan keadilan organisasi (Rivai, 2020). Ketika karyawan di Toko X merasa dihargai melalui kompensasi yang diberikan, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan (Gibson et al., 2017; Martocchio, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang menentukan intensitas, arah, dan durasi dari perilaku kerja. Luthans (2013) mendeskripsikan motivasi sebagai kombinasi yang tepat antara bimbingan, sumber daya, arahan, dan

imbalan agar karyawan tetap bersemangat dalam menjalankan aktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai manajemen.

Dalam konteks Toko X, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menetap dalam perusahaan dan berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan bisnis, sekaligus membantu menekan biaya sumber daya manusia akibat rendahnya tingkat perputaran karyawan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi keluarga, konsep diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, pengakuan atas prestasi, serta harapan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Secara operasional, motivasi kerja dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu pemenuhan kebutuhan fisik seperti gaji dan bonus, kebutuhan akan rasa aman berupa jaminan kesehatan dan asuransi, kebutuhan sosial melalui interaksi antar rekan kerja, serta kebutuhan akan penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja (Fadly & Nuridin, 2021). Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mendorong munculnya sikap kerja positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Parimita et al., 2018). Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja di lingkungan Toko X. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi lingkungan sekitar tempat karyawan beraktivitas, metode kerja, serta peraturan yang berlaku bagi individu maupun kelompok. Rohim (2018) membagi lingkungan kerja ke dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan unsur-unsur di sekitar area kerja dan lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan sosial antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif di Toko X sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga setiap tugas dapat diselesaikan secara efisien dan produktif. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendukung kenyamanan dan konsentrasi kerja, sementara lingkungan kerja nonfisik yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja meliputi tingkat kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, serta aspek keamanan kerja. Rohim (2018) menetapkan indikator lingkungan kerja yang mencakup pewarnaan ruangan yang nyaman dipandang, penerangan yang memadai untuk meningkatkan prestasi kerja, ketersediaan udara segar, ruang gerak yang cukup, serta kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari kotoran akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kenyamanan emosional bagi karyawan dalam melaksanakan tugas secara maksimal, yang secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Rohim, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.

Kepuasan Kerja dan Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang ditunjukkan individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja dan organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dengan jumlah imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Apabila imbalan yang diterima melebihi harapan, maka akan muncul kepuasan kerja yang bersifat positif, sedangkan ketidaksesuaian antara harapan dan realitas akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks Toko X, menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting karena berkaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap perlakuan perusahaan serta kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor psikologis yang berkaitan dengan minat dan sikap individu terhadap pekerjaan, faktor sosial yang mencerminkan kualitas hubungan antar rekan kerja, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, serta faktor finansial yang berkaitan dengan besaran dan keadilan kompensasi yang diterima karyawan.

Busro (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri, kelayakan gaji dan tunjangan yang diterima, kesempatan promosi dan pengembangan karier, kualitas supervisi atau pengawasan dari atasan, kekompakkan kerja sama tim, keadilan dalam pengambilan keputusan organisasi, serta tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja karyawan tidak terbentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi. Kompensasi yang layak, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif secara simultan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja yang optimal (Primandaru, Tobing, & Prihatini, 2018). Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi dan didukung oleh sistem kompensasi yang adil serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman cenderung menunjukkan perilaku kerja positif dan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, integrasi antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menjadi kunci utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan di Toko X. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H4: Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara empiris melalui data numerik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap hubungan sebab-akibat antar variabel dan pengujian hipotesis secara statistik (Creswell, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria responden ditetapkan pada karyawan yang memiliki masa kerja minimal tiga tahun, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Teknik ini dipilih karena populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dinilai relevan untuk dianalisis.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta didukung oleh wawancara dan observasi untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi empiris di lapangan. Data sekunder diperoleh dari catatan absensi karyawan dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang nilai 1 sampai 5, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Likert, 1932).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2021). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian (Hair et al., 2019), uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti secara akurat dan konsisten. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

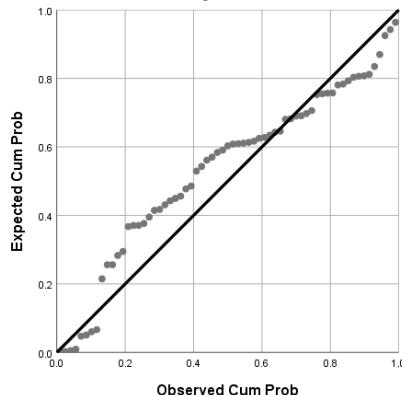
Kode Pertanyaan	Corrected Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan Total Correlation
X1.1	0,704	0.758	Valid & Reliabel
X1.2	0,805		
X1.3	0,718		
X1.4	0,661		
X1.5	0,663		
X2.1	0,754	0.752	Valid & Reliabel
X2.2	0,639		
X2.3	0,688		
X2.4	0,708		
X2.5	0,569		
X3.1	0,678	0,854	Valid & Reliabel
X3.2	0,701		
X3.3	0,747		
X3.4	0,598		
X3.5	0,782		
Y1.1	0,554	0.831	Valid & Reliabel
Y1.2	0,703		
Y1.3	0,657		
Y1.4	0,748		
Y1.5	0,847		

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan memiliki nilai corrected item–total correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 1. Pola sebaran titik yang mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa sebaran titik residual mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal pada grafik normal probability plot. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	7,959	1,844	4,316	0,000		
	Lingkungan Kerja	-0,129	0,133	-0,067	0,969	0,334	0,750
	Motivasi Kerja	0,225	0,100	0,179	2,257	0,025	0,569
	Kompensasi	0,518	0,128	0,548	4,046	0,000	0,346

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2,899	1,250		2,319	0,022
	Lingkungan Kerja	0,107	0,090	0,104	1,189	0,236
	Motivasi Kerja	-0,024	0,067	-0,036	-0,361	0,718
	Kompensasi	-0,133	0,082	-0,328	-1,613	0,112
a. Dependent Variable: RES2						

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	387,183	3	129,061	37,351	.000b
	Residual	571,522	166	3,443		
	Total	958,706	169			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,351 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	7,959	1,844		4,316	0,000
	Lingkungan Kerja	0,129	0,133	0,067	3,969	0,000
	Motivasi Kerja	0,225	0,100	0,179	2,257	0,010
	Kompensasi	0,496	0,131	0,524	3,781	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5, variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,781 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,524 menunjukkan bahwa kompensasi merupakan prediktor paling dominan dalam model penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dalam konteks Toko X, aspek finansial dan imbalan materiil masih menempati posisi sentral sebagai determinan utama kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams (1965) serta hierarki kebutuhan Maslow, yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan persepsi keadilan distributif merupakan fondasi utama sebelum faktor lain dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,257 dengan tingkat signifikansi 0,010. Koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,179 mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh motivasi kerja tidak sedominan kompensasi, motivasi intrinsik tetap menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, berperan sebagai sumber utama kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pengayaan pekerjaan, pengembangan karier, dan pemberian pengakuan non-material tetap menjadi kebijakan strategis dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,969 dan tingkat signifikansi 0,000. Meskipun koefisien beta terstandarisasi relatif lebih rendah, yaitu sebesar 0,067, signifikansi pengaruh tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik seperti hubungan interpersonal, keamanan kerja, dan budaya organisasi

berfungsi sebagai *hygiene factor* yang kondisinya harus dipenuhi untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan prasyarat bagi terciptanya iklim organisasi yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko X. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 37,351 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan konstruk multifaset yang dibentuk oleh interaksi faktor ekstrinsik dan intrinsik secara bersamaan. Peningkatan kualitas kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan akan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan pandangan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara kolektif oleh berbagai faktor organisasi (Robbins & Judge, 2017).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Toko X. Secara individu, perbaikan pada aspek lingkungan tempat kerja, peningkatan dorongan motivasi, serta pemberian kompensasi yang layak terbukti mampu meningkatkan perasaan puas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa setiap upaya manajemen untuk mengoptimalkan faktor-faktor tersebut akan berdampak langsung pada terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik. Di antara ketiga faktor tersebut, kompensasi ditemukan sebagai elemen yang paling kuat atau dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, yang selaras dengan kondisi di lapangan di mana faktor finansial menjadi pertimbangan utama bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, prioritas pada kebijakan imbalan yang adil dan pemeliharaan kenyamanan lingkungan kerja menjadi strategi kunci bagi Toko X untuk menjaga stabilitas tenaga kerja serta menekan angka pengunduran diri dan absensi karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dawal, S. Z. M., & Taha, Z. (2006). The effect of job and environmental factors on job satisfaction in automotive industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 12(3), 267–280.
- Dhermawan, A. A. N. B. (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.
- Fadly, M., & Nuridin. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 45–56.
- Fathonah, S., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2017). Organizations: Behavior, structure, processes (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2013). Organizational behavior (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Martocchio, J. J. (2018). Strategic compensation: A human resource management approach (9th ed.). Pearson Education.
- Nalendra, A. R. A. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Nitisemito, A. S. (dalam Sugiyarti). (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4(2), 45–54.
- Parimita, W., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 6(1), 12–21.
- Pinder, C. C. (2008). Work motivation in organizational behavior. Psychology Press.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(2), 89–98.
- Putranto, A. (2012). Manajemen kompensasi. Penerbit BPFE.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior (10th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Rohim, A. (2018). Manajemen lingkungan kerja. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Yulharsari, R. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen, 4(1), 33–42.