

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang**

**Bachtiar Yahya<sup>1</sup>, Sulastri Irbayuni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

[bachtiaryahya125@gmail.com](mailto:bachtiaryahya125@gmail.com) , [lastrimanajemen16@gmail.com](mailto:lastrimanajemen16@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work environment and compensation on job satisfaction of employees at PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. This research method uses quantitative research where the dependent variable is job satisfaction and the independent variable in this study is the work environment and compensation. Sampling used quantitative methods with saturated sampling technique and data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method. The results of the analysis of this study that the work environment and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction of employees at PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. The results of the discussion of this study explain that the better the work environment and compensation, the higher the job satisfaction.*

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

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana variabel dependen adalah kepuasan kerja dan variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil analisis penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. Hasil pembahasan penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis di era digital saat ini memiliki perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya persaingan dalam dunia bisnis. Inovasi sangat dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dan meningkatkan laba perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan dapat mencapai laba yang maksimal. Manajemen bisnis memiliki aspek terpenting yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Tentunya sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dan visi misi dari perusahaan. Perusahaan harus memiliki orang-orang yang berkualitas untuk menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Hingga sampai sekarang belum ada perusahaan yang melakukan aktivitas tanpa melibatkan sumber daya manusia, meskipun dalam perkembangan teknologi yang semakin maju ini dengan adanya mesin-mesin yang otomatis dan canggih unntuk senantiasa membantu manusia dalam melakukan berbagai aktivitasnya. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organsasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkup tenaga kerja, perusahaan berharap agar dengan adanya tenaga kerja yang teratur akan mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan usaha yang sedang dijalankan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dan melakukan pendekatan kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karayawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan sessorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik seseorang sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan. Hal itu akan memberikan keuntungan kerja yang lebih pada pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan keberhasilan pada perusahaan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing – masing sehingga kepuasan kerja kembali kepada setiap individu. Tingkat kepuasan yang tinggi akan dapat mempengaruhi sesorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan seperti yang di kemukakan oleh (Sutrisno, 2016) yaitu terdapat kesempatan untuk maju, keamanan pada saat bekerja, kepuasan atas gaji yang diterima, manajemen dan perusahaan yang baik, terdapat pengawasan dari supervise, faktor intrinsik atas perusahaan, komunikasi sesama karyawan yang harmonis, dan adanya fasilitas penunjang yang baik dari perusahaan serta lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga timbul kepuasan kerja. Menurut (Sedarmayanti 2017) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di sekitar pekerja dan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut para karyawan, kompensasi merupakan suatu alat untuk dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berupa pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Hasibuan 2017). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Susindra (2021), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya system kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan kerja karyawan.

PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu. PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 karyawan. Namun, berdasarkan survey data yang saya peroleh terdapat indikasi masalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan di PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang terlihat dari data keluar masuk karyawan selama tahun 2019-2021. Jumlah karyawan keluar PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang selama tahun 2019 adalah 13 orang atau terjadi penurunan sebesar 15,27%, namun terdapat 8 orang masuk, sehingga jumlah karyawan yang awalnya 72 orang menurun menjadi 69 orang. Pada tahun 2020 terjadi peningkatan karyawan keluar sebesar 18,84% atau 13 orang dan terdapat 11 orang masuk, sehingga jumlah karyawan menjadi sebanyak 67 karyawan. Kemudian pada tahun 2021, terjadi penurunan karyawan lagi hingga 20,89% atau 14 orang keluar, namun 12 orang masuk, sehingga jumlah karyawan awal 67 orang menjadi 65 orang. Jumlah tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan pada PT Mekar Abadi Sentosa Jombang yang mengundurkan diri sehingga hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan seiring tingginya tingkat pergantian karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kerjasama dalam setiap tim.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap sejumlah karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik namun masih terdapat beberapa permasalahan seperti terdapat barang-barang tidak diletakkan pada tempatnya dan ruang gerak yang sedikit sempit dikarenakan terbatasnya lahan perusahaan. Suhu ruangan yang terasa pengap karena ruangan yang kecil dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas. Dari segi non fisik, didapati hubungan antar karyawan masih banyak terjadi miss communication antar sesama karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan tidak saling sapaan. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rasa ketidaknyamanan dari lingkungan kerja tersebut bisa membuat para karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang terdapat indikasi permasalahan pada pemberian gaji perbulan karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan sering mengalami keterlambatan waktu. Hal tersebut yang dapat

menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun karena gaji merupakan suatu hal untuk mempertahankan hidup bagi karyawan dalam nilai ekonomis. Pemberian kompensasi yang tepat waktu memberikan kepuasan sendiri kepada karyawan dalam bekerja. Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima merupakan sebuah aturan perusahaan namun jika pemberian gaji tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan hal tersebut membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Bukhari & Pasaribu (2019) lingkungan kerja adalah komponen- komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015), indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Penggunaan warna; 4) Ruang gerak; 5) Kemampuan bekerja; 6) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

### **Kompensasi**

Kemampuan kompeten yang dimiliki karyawan tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini membuat manajemen kompensasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan. Pemberian tingkat kompensasi yang nantinya akan diperoleh setiap karyawan tentunya akan sangat berbeda. Setiap karyawan akan melakukan gaya hidup, status, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan atas tingkat kompensasi yang diperoleh. Posisi kompetitif dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan baik berupa gaji maupun tunjangan.

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan sehingga terciptanya tujuan perusahaan atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, disumbangkan baik berupa pikiran, tenaga, ide, dan kemampuan. Besar kecilnya kompensasi terkadang tidak sesuai atas apa yang telah dikerjakan selama bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga timbul berbagai dampak bagi perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang

diberikan untuk perusahaan berupa pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Hasibuan 2017).

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan (2017) indikator kompensasi antara lain: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan bersungguh-sungguh dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya

Indikator- indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam jurnal Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati (2017) yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; 2) Kepuasan terhadap gaji; 3) Kepuasan terhadap promosi; 4) Kepuasan terhadap rekan kerja; 5) Kepuasan terhadap manajer; 6) Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi dalam bekerja maka akan berpengaruh pada semangat karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan serta perusahaan akan mendapatkan hasil yang positif.

Menurut Winarti (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan kondisi lingkungan kerja makin nyaman maka peningkatan pada kepuasan kerja akan mengalami secara signifikan. Para karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang tenang, menyenangkan dan saling membantu satu sama lain. Tersedianya sarana dan juga alat bantu kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara individu, Dengan

begitu karyawan dapat merasakan kepedulian dan sikap perhatian yang diberikan dari perusahaan.

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang.

## **Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Dessler (2015) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan karena timbul dari hubungan kerja mereka. Dalam suatu perusahaan masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun sesuatu.

Didalam suatu perusahaan masalah kompensasi menjadi sesuatu hal yang sangat kompleks, namun sesuatu hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan adil. Apabila system pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan mendorong karyawan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan kinerja tersebut yang akan mendorong kepuasan kerja mereka.

Menurut Febrian (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Terjadinya ketidakpuasannya karyawan dalam bekerja ditimbulkan akibat kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Dengan demikian hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Untuk Memudahkan dalam memahami penelitian ini serta menghindari terjadinya sebuah kesalahan persepsi, maka perlu diuraikan definisi operasional tiap-tiap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Lingkungan Kerja (X1) dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu: 1) Suhu udara; 2) Ruang gerak; 3) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Kompensasi (X2) merupakan imbalan finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan, sebagai kontribusi atas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. indikator kompensasi antara lain: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan. Kepuasan Kerja (Y) merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya. Indikator- indikator kepuasan kerja yang digunakan yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; 2) Kepuasan terhadap promosi; 3) Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang yang berjumlah 65 orang.

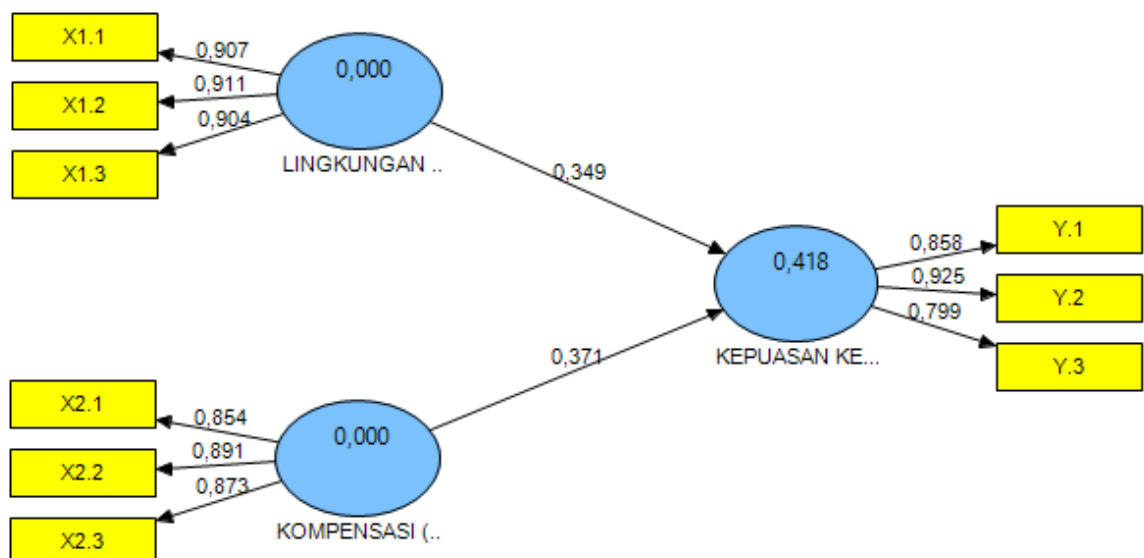
Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua populasi dijadikan sampel, hal ini sanggup dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat minim. Oleh karena itu, sampel dari penelitian ini adalah 65 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menggunakan kuisisioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan dalam proses pengumpulan data. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. Responden diminta untuk memberikan pendapat dengan cara menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 1  
Analisis Model PLS



Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai factor loading tiap indicator yang terletak diatas tanda panah diantara variable dan indicator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada

diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variable endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan).

**Tabel 1**  
**Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)**

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X1.1 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,906820	0,898368	0,038537	0,038537	23,531444
X1.2 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,910542	0,904275	0,030038	0,030038	30,313389
X1.3 <- LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,903642	0,908897	0,014136	0,014136	63,924582
X2.1 <- KOMPENSASI (X2)	0,854057	0,849727	0,044930	0,044930	19,008657
X2.2 <- KOMPENSASI (X2)	0,890634	0,892381	0,021495	0,021495	41,434872
X2.3 <- KOMPENSASI (X2)	0,873255	0,869025	0,035321	0,035321	24,723549
Y.1 <- KEPUASAN KERJA (Y)	0,857610	0,858815	0,035541	0,035541	24,130006
Y.2 <- KEPUASAN KERJA (Y)	0,925066	0,926131	0,014359	0,014359	64,425312
Y.3 <- KEPUASAN KERJA (Y)	0,799039	0,795929	0,040956	0,040956	19,509613

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika



lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Motivasi (X1), Persepsi (X2), Sikap Konsumen (X3), dan Keputusan Pembelian (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik.

**Tabel 2**  
**Average variance extracted (AVE)**

	<b>AVE</b>
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0,743235
<b>KOMPENSASI (X2)</b>	0,761739
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	0,822659

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)* , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Avarage variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,822659, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,761739, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,743235, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

**Tabel 3**  
**Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0,896404
<b>KOMPENSASI (X2)</b>	0,905557
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	0,932960

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,932960, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,905557, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,896404, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Tabel 4**  
**R-Square**

	<i>R Square</i>
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0,418055
<b>KOMPENSASI (X2)</b>	
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>	

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Nilai  $R^2 = 0,418055$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Lingkungan Kerjadan Kompensasi dengan varian sebesar 41,8%, sedangkan sisannya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja dan Kompensasi).

**Tabel 5**  
**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
<b>LINGKUNGAN KERJA (X1) -&gt; KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0,349229	0,353126	0,105597	3,307175	0,001
<b>KOMPENSASI (X2) -&gt; KEPUASAN KERJA (Y)</b>	0,371018	0,371337	0,100955	3,675077	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

### **Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa lingkungan kerja pada PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang memiliki peranan yang penting dalam kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begi pula sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut tidak nyaman, maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian (2021) dan Winarti (2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), yang artinya semakin adil, layak, dan wajar kompensasi yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dan cukup dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerjanya pada sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi yang tepat waktu memberikan kepuasan sendiri kepada karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disini penulis ingin menyampaikan beberapa saran atau pokok pikiran yang perlu di pertimbangkan adalah sebagai berikut: Setelah mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan pihak perusahaan terus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan khususnya bagian ruang gerak. Diharapkan juga kompensasi karyawan dapat diperhatikan lebih maksimal khususnya pada pemberian insentif agar karyawan merasa lebih dihargai sehingga timbul perasaan puas dalam melakukan pekerjaan disini.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel dependen lainnya yang berkontribusi lebih besar terhadap kepuasan karyawan meliputi aspek stress kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan lain-lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media.
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3
- Bukhari & Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.2, No1(2019).
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam., 2008, Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). metode penelitian bisnis. bandung: alfabeta.
- Sutrisno, Edi, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Vera. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Ambiguitas Terhadap Kepuasan Kerja. Banyumas. 2021.