



## **DAMPAK MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PUMA LOGISTICS INTERNATIONAL**

**Atikah Nur Fajrina<sup>1)</sup>, Kustini Kustini<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Jawa Timur, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Puma Logistics International surabaya. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT. Puma Logistics International surabaya dengan jumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sample yang dilakukan dalam penelitian ini memakai teknik sample jenuh. Penghimpunan informasi dilaksanakan lewat pembagian kuesioner terhadap seluruh karyawan. Teknik analisis yang di pakai pada penelitian ini menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) dengan uji validasi uji reabilitas, serta uji hipotesis. Menurut hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi yang tinggi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak pada kepuasan kerja yang tinggi, kompensasi yang tinggi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja yang tinggi.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu organisasi, karena berperan dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Meningkatnya perkembangan dunia bisnis, membuat semakin tingginya persaingan dalam bidang usaha dalam sektor industri. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal SDM harus diolah dengan baik, sehingga SDM pada perusahaan merasa nyaman saat menjalankan tugasnya dan memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005) era globalisasi saat ini dalam dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sebuah perusahaan pasti memerlukan seorang karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan dan juga perusahaan tempatnya bekerja, perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja atas hasil kinerja karyawannya. (Lulu 2018) mengemukakan bahwa setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar SDM yang dimiliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Ketidakpuasan adalah awal munculnya permasalahan dalam organisasi seperti konflik sesama pekerja, tingkat absensi yang tinggi dan adanya pemogokan Robbins (2015).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan diperoleh keterangan bahwa, tidak adanya jenjang karir di PT Puma Logistics International jenjang karir di PT Puma Logistics International cenderung stagnan membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga mengindikasikan adanya masalah di motivasi kerja, selain itu terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja di PT Puma Logistics Indonesia, seperti kurangnya pencahayaan yang dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam

bekerja dan juga kurangnya suhu ruangan yang dapat membuat karyawan kurang merasa nyaman saat bekerja, Kompensasi di PT. Puma Logistics Indonesia masih relatif rendah karena karyawan kurang merasa puas terhadap reward yang di berikan, karyawan juga mengeluh dan merasa tidak puas atas insentif yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Agar kualitas kerja karyawan dan kepuasan karyawan meningkat perusahaan harus memperhatikan insentif yang diberikan.

## **MOTIVASI**

Motivasi merupakan dorongan untuk menggerakkan seseorang atau keinginan untuk memberikan segala tenaga untuk suatu tujuan. Yusron Rozzaid (2015) menerangkan motivasi ialah pemberian dorongan yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan maksimal dan upaya untuk mencapai kepuasan. (Yusron 2015) menjelaskan bahwa motivasi tidak bisa di pisahkan dengan kepuasan kerja yang sering kali merupakan keinginan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat memunculkan kepuasan kerja yang baik.

Menurut Veithzal dan Basri (2016:837) indikator dari motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (Need Achievement)
2. Kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (Need Power)

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja dan yang bisa berpengaruh dalam mengerjakan tugas yang diberikan, misalnya

kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43). Lingkungan kerja terdiri oleh sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan pimpinan dan rekan kerja mereka. (Lulu 2018) menjelaskan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang di perlukan

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan pendapatan baik berupa uang, maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk kebijakan kompensasi yang baik adalah bagian penting dari manajemen SDM karena membantu menarik dan mempertahankan para pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja strategis. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 117) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak dipungkiri adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan berupa hadiah, bonus atau penghargaan dapat berpositif bagi karyawan. (Septerina 2018) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan dengan tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Menurut Simamora, (2004:445) mengemukakan secara umum beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Insentif
2. Tunjangan
3. Fasilitas

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (2006:106) yang dikutip oleh Wibowo (2017:415) menyatakan kepuasan kerja sebuah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka hal tersebut ialah hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Sedangkan Menurut Keith Davis dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:117) menyebutkan kepuasan kerja ialah perasaan menonjol atau tidak menonjol yang dialami karyawan saat bekerja. Menurut Wexley dan Yuki yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:117) menjelaskan kepuasan kerja ialah cara karyawan merasakan dirinya maupun pekerjaannya. Menurut (Hartatik,2014) kepuasan kerja adalah mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya.

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja menurut Indrasari (2017:45) sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap supervisi
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini ialah penelitian penjelasan dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja yang di lakukan di PT Pums Logistics International Surabaya

. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang .

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada responden. Motode pengumpulan sampel yang dilakukan pada penelitian ini memakai metode sampel jenuh. Skala pengukuran variable yang dipakai dalam penelitian memakai skala likert. Motode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji hipotesis serta uji reliabilitas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan penelitian setelah pengolaham data, didapatkan informasi karakteristik responden pada tabel dibawah ini:

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17 - 25	17	48%
2.	26 - 34	15	42%
3.	>35	3	10%
	Total	35	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang mendominasi pada penelitian ini sebagian besar karyawan yang berusia 17 - 25 sebanyak 17 orang. Dikarnakan pada usia tersebut karyawan masih produktif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Uji Validitas**

**Average variance extracted (AVE)**

	AVE
<b>Motivasi kerja</b>	0.614542
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.761835
<b>Kompensasi</b>	0.663501
<b>Kepuasan kerja</b>	

Model diatas menunjukkan nilai AVE yang besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 dapat dikatakan validitasnya baik bagi variable laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai 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 Motivasi Kerja sebesar 0,614542 , dan variabel Lingkungan Kerja Sebesar 0,761835 , Variabel Kompensasi sebesar 0,663501 ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi dapat dikatakan dua variabel validitasnya baik . Sedangkan indikator Formatif yaitu Kepuasan Kerja tidak memerlukan ukuran reliabilitas (maka tidak terdapat nilai *composite reliability*)

**Reliabilitas Data**

	Composite Reliability
<b>Motivasi kerja</b>	0.826511
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.941085
<b>Kompensasi</b>	0.855245
<b>Kepuasan kerja</b>	

Reliabilitas dikatakan baik jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil uji composite reliability menunjukkan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,826511 , dan variable Lingkungan Kerja Sebesar 0,941085 , Variabel Kompensasi sebesar 0,855245 kedua variabel menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Sedangkan **indikator Formatif yaitu Kepuasan Kerja** tidak memerlukan

ukuran reliabilitas (maka tidak terdapat nilai composite reliability)

**R-square**

	R Square
Motivasi kerja	
Lingkungan Kerja	
Kompensasi	
Kepuasan kerja	0.920390

Nilai R<sup>2</sup> = 0,920390. Hal ini dapat dijelaskan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi varian sebesar 92,03 %. Sedangkan sisannya sebesar 7,97 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi).

**Uji Hipotesis Inner Weight**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0.238674	0.236470	0.033169	0.033169	7.195.737
Lingkungan Kerja -> Kepuasan kerja	0.389310	0.386549	0.044434	0.044434	8.761.606
Kompensasi -> Kepuasan kerja	0.414927	0.420191	0.047583	0.047583	8.720.160

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,238674, dan nilai *T- statistic* sebesar 7,195737 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka **Signifikan (positif)**.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif

terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,389310, dan nilai *T- statistic* sebesar 8,761606 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka **Signifikan (positif)**.

3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,414927, dan nilai *T- statistic* sebesar 8,720160 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka **Signifikan (positif)**.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Puma Logistics International, yang artinya motivasi kerja yang baik mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawan..

Hasil penelitian menunjukkan dari factor loading tertinggi nilai scorenya adalah kebutuhan akan kekuasaan. Artinya perusahaan juga harus memperhatikan jejang karir karyawan agar tidak cenderung stuck karena motivasi kerja merupakan penunjang tercapainya kepuasan yang optimal, dengan adanya karyawan yang termotivasi maka akan berdampak ke perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiatmayanti (2015) dengan judul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk kanwil semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, pada penelitian tersebut

ditemukan ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk kantor wilayah Semarang.

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Puma Logistics International yang sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananta (2008) “ jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja”.

Hasil penelitian menunjukkan dari factor loading tertinggi nilai scorenya adalah suhu udara. Artinya suhu udara di tempat kerja karyawan harus dibenahi karena jika di biarkan akan mengganggu konsentrasi dari para karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan . Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perbaikan lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa lingkungan kerjanya nyaman dan baik akan meningkatkan hasil kerjanya begitupun sebaliknya. Fakta lain yang dapat diperoleh dari jawaban pertanyaan kuesioner responden mengenai variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Penelitian Zulfahri Septian (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2011) juga

berpendapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Puma Logistics International. Hasil penelitian ini mendukung yang dikatakan oleh . Umam (2010:197) mengatakan produktivitas tinggi bisa meningkatkan kepuasan kerja bila karyawan beranggapan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan yang diterima oleh karyawan tersebut.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi, sehingga pemberian balas jasa atau kompensasi yang cukup akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Fakta lain yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden adalah responden sebagian besar menjawab tidak setuju pada indikator insentif. Terbukti dengan fenomena yang ada bahwa insentif yang diterima karyawan dirasa belum begitu sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapterina(2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja di PT Puma Logistics Internasional Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa.

Motivasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International, lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International, kompensasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Puma Logistics International

## DAFTAR PUSTAKA

Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta". Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang, Vol 3, No 1.

Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrasari, Meithiana 2017, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Indo Pustaka, Sidoarjo.

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

rozzaid, Yusron, (2015). "pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi", jurnal manajemen dan bisnis indonesia , Vol 1 No 2

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta

Wibowo. 2017. Manajemen kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada