

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MANDIRI TEBING TINGGI

Pandapotan Sitompul<sup>1)</sup>, Peran Simanihuruk<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas  
email : [pandapotan@ust.ac.id](mailto:pandapotan@ust.ac.id)<sup>1</sup>, [peransimanihuruk09@gmail.com](mailto:peransimanihuruk09@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of compensation, leadership, work motivation, and work environment on employee job satisfaction. Job satisfaction is one of the important factors in improving organizational performance and success, as it reflects employees' positive feelings toward their work. The research method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, where fair and appropriate compensation increases employees' sense of appreciation, economic security, and work comfort. Leadership also has a positive and significant effect on job satisfaction, as effective, communicative, and supportive leaders are able to create harmonious working relationships and increase employee trust. Work motivation is proven to have a positive and significant effect on job satisfaction, where high motivation encourages enthusiasm, commitment, and employee involvement in their work. In addition, a safe, comfortable, and conducive work environment also has a positive and significant effect on job satisfaction because it enhances work spirit, productivity, and employee loyalty. Simultaneously, compensation, leadership, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction. This indicates that job satisfaction is not influenced by a single factor, but by a combination of various aspects that complement each other in creating optimal working conditions. Therefore, organizations need to manage all these factors in an integrated manner to improve employee job satisfaction and achieve organizational goals effectively.*

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

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi, termasuk koperasi, berupaya meningkatkan dan mengembangkan usahanya melalui program yang terencana, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset strategis karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang adil, kepemimpinan yang baik, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan organisasi dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya.

Kinerja yang optimal tidak terlepas dari tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan karakteristik dan kebutuhan karyawan dapat menimbulkan masalah seperti meningkatnya absensi, tingginya turnover, konflik kerja, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas pelayanan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kompensasi yang adil menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, sedangkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendukung konsentrasi serta produktivitas kerja.

Koperasi sebagai pilar perekonomian nasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya koperasi simpan pinjam yang menyediakan akses permodalan bagi

anggotanya. Keberhasilan koperasi sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya ditentukan oleh kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi merupakan salah satu koperasi yang berkembang di Sumatera Utara dan berperan dalam memberikan layanan keuangan kepada anggota. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, masih terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja, seperti kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan serta motivasi dan hubungan kepemimpinan yang belum optimal. Meskipun kondisi lingkungan kerja fisik relatif baik, kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan organisasi, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor secara simultan.

Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian pada konteks koperasi simpan pinjam, khususnya pada KSP Mandiri Tebing Tinggi, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi tersebut.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama organisasi. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karyawan secara efektif dan efisien melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis.

MSDM tidak hanya berperan dalam mengatur administrasi kepegawaian, tetapi juga berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan keberlanjutan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan aspek manusia dalam organisasi, meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja karyawan. MSDM mencakup seluruh proses pengelolaan tenaga kerja sejak perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja.

Menurut Armstrong, manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu karyawan, yang secara kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM berfokus pada pengembangan keterampilan, komitmen, dan kinerja karyawan untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja melalui berbagai kebijakan dan praktik, mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan komitmen karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal serta memperoleh keunggulan kompetitif.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam praktiknya, kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, serta penghargaan nonfinansial. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Menurut Gary Dessler, kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi mencakup pembayaran finansial langsung seperti gaji dan upah, serta pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas.

Indikator Kompensasi : Gaji atau upah pokok, Insentif dan bonus, Tunjangan (kesehatan, transportasi, dll.), Fasilitas dan kesejahteraan karyawan

Michael Armstrong (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal.

Indikator Kompensasi : Imbalan finansial langsung (gaji, bonus), Imbalan finansial tidak langsung (tunjangan, asuransi), Penghargaan nonfinansial, Keadilan dan kelayakan kompensasi

Dessler dan Varkkey (2017/2020 edisi terbaru) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk uang maupun manfaat lainnya.

Indikator Kompensasi : Kesesuaian gaji dengan pekerjaan, Sistem insentif berbasis kinerja, Tunjangan dan fasilitas, Keadilan sistem pengupahan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, serta penghargaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan layak akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta membangun komitmen dan kepuasan kerja.

Pemimpin tidak hanya bertugas memberikan perintah, tetapi juga menjadi teladan, motivator, komunikator, dan pengambil keputusan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya produktivitas.

Menurut Gary Yukl (2016), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya, serta memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator Kepemimpinan : Kemampuan memengaruhi bawahan, Kejelasan dalam memberikan arahan, Kemampuan koordinasi tim, Dukungan terhadap karyawan, Kemampuan memfasilitasi pencapaian tujuan

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan komunikasi, motivasi, serta pemberdayaan anggota organisasi.

Indikator Kepemimpinan : Kemampuan komunikasi, Kemampuan memotivasi bawahan, Pemberdayaan karyawan, Pengambilan keputusan, Keteladanan pemimpin

Menurut Northouse (2019), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menekankan interaksi antara pemimpin dan pengikut serta kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang efektif.

Indikator Kepemimpinan : Pengaruh terhadap anggota kelompok, Kemampuan membangun hubungan kerja, Kemampuan mengarahkan tujuan, Kepercayaan dari bawahan, Tanggung jawab pemimpin

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing individu atau

kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan yang baik ditandai oleh kemampuan komunikasi, pemberian arahan yang jelas, dukungan terhadap karyawan, keteladanan, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia dan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya inisiatif, serta rendahnya kualitas hasil kerja.

Dalam praktiknya, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji, tetapi juga faktor psikologis dan sosial, seperti penghargaan, kesempatan berkembang, pengakuan prestasi, serta hubungan kerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi menentukan seberapa kuat seseorang berusaha, ke mana usaha tersebut diarahkan, dan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan.

Indikator Motivasi Kerja : Intensitas usaha dalam bekerja, Arah perilaku menuju tujuan, Ketekunan atau kegigihan, Komitmen terhadap pekerjaan, Keinginan untuk mencapai target.

Menurut Dessler(2017), motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan mau bekerja secara produktif dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan bagaimana manajer mendorong karyawan agar bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya.

Indikator Motivasi Kerja : Semangat kerja, Kemauan bekerja keras, Tanggung jawab terhadap tugas, Inisiatif dalam pekerjaan, Keinginan untuk berprestasi

Menurut Armstrong(2018), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu dalam pekerjaan guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, dan penghargaan yang diterima.

Indikator Motivasi Kerja : Antusiasme dalam bekerja, Komitmen terhadap organisasi, Kesiediaan mengembangkan diri, Kepuasan dalam pencapaian kerja, Loyalitas terhadap pekerjaan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah perilaku, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja tercermin dari semangat kerja, tanggung jawab, komitmen, keinginan berprestasi, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres, kelelahan, konflik, serta menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti(2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja : Kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan), Keamanan dan keselamatan kerja, Ketersediaan fasilitas kerja, Hubungan kerja antar karyawan, Suasana kerja

Menurut Robbins dan Judge(2017), lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja : Kondisi fisik tempat kerja, Kenyamanan dan keamanan kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Dukungan organisasi

Menurut Armstrong(2018), lingkungan kerja adalah kondisi di mana pekerjaan dilakukan yang mencakup faktor fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja : Kenyamanan lingkungan fisik, Iklim kerja yang positif, Komunikasi dan kerja sama tim, Dukungan manajemen, Keseimbangan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh kondisi fisik yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dukungan organisasi, serta suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap, perasaan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam menjalankan tugas di organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, loyalitas terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya absensi, konflik kerja, hingga keinginan untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge(2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja : Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji atau kompensasi, Kepuasan terhadap kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervisi (atasan), Kepuasan terhadap rekan kerja

Menurut Luthans(2016/2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Indikator Kepuasan Kerja : Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap pengawasan, Kepuasan terhadap upah, Kepuasan terhadap peluang pengembangan, Kepuasan terhadap hubungan kerja

Menurut Armstrong(2018), kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kondisi kerja, serta penghargaan yang diterima.

Indikator Kepuasan Kerja : Perasaan senang terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap kondisi kerja, Kepuasan terhadap penghargaan yang diterima, Komitmen terhadap organisasi, Keinginan untuk tetap bekerja

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan. Kepuasan kerja tercermin dari rasa senang, kenyamanan, komitmen, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja, loyalitas, dan keberhasilan organisasi.

## **Pengaruh Antar Variabel**

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

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif akan menimbulkan perasaan dihargai, aman secara ekonomi, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan kinerja, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Secara teoritis, hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori keadilan (Equity Theory) yang menyatakan bahwa karyawan akan membandingkan antara kontribusi yang mereka berikan dan imbalan yang diterima. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding atau lebih baik dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan, maka mereka akan merasa puas. Namun, jika dianggap tidak adil, maka akan muncul ketidakpuasan kerja.

Selain itu, kompensasi juga berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan penghargaan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan akan merasa lebih nyaman dan fokus dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang transparan, adil, dan sesuai dengan kinerja serta tanggung jawab karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wibowo(2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan gaji, insentif, dan tunjangan secara langsung meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merasa dihargai atas kontribusinya sehingga memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian Sari(2021), mengenai karyawan sektor jasa menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan faktor lainnya. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan beban kerja dan prestasi menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi serta kecenderungan turnover yang lebih rendah.

Penelitian Pratama dan Handayani(2022), menemukan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tunjangan, bonus kinerja, serta fasilitas kerja yang memadai terbukti meningkatkan kenyamanan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan rasa dihargai, motivasi, serta kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

### ***Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, serta memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan dukungan, serta memperhatikan kebutuhan karyawan.

Kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan rasa percaya, kenyamanan, dan penghargaan dari karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, serta bersikap adil akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja bawahan. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik kerja, serta menurunkan kinerja karyawan.

Secara teoritis, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pemimpin berperan sebagai penghubung antara organisasi dan karyawan. Pemimpin menentukan iklim kerja, sistem penghargaan, serta pola komunikasi dalam organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional cenderung meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan didukung dalam bekerja.

Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Nugroho dan Santoso(2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta komunikasi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan kepuasan karyawan.

Penelitian Rahmawati(2021), menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang inspiratif dan mampu memotivasi bawahan membuat karyawan merasa dihargai, percaya diri, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian Prasetyo dan Lestari(2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta mendapatkan dukungan dari atasan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, komunikatif, adil, dan mampu memberikan dukungan akan meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

***Hipotesis 2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan mampu memenuhi kebutuhan pribadi maupun profesionalnya.

Secara teoritis, motivasi kerja berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi melalui pekerjaan, maka individu akan merasa puas. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan melihat tantangan sebagai peluang, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta merasa bangga terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menimbulkan kejenuhan, kurangnya inisiatif, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian Hidayat dan Pratiwi(2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan dorongan untuk berprestasi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian Wulandari(2021), menemukan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian prestasi, memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kesempatan berkembang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Saputra dan Dewi(2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian penghargaan, kesempatan promosi, serta dukungan organisasi terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, komitmen, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mereka merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan

kondisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal.

***Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, kesehatan, serta hubungan sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau penuh konflik dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta ketidakpuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik meliputi aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, fasilitas kerja, serta keselamatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi, serta iklim organisasi. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa aman dan kenyamanan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang baik, serta loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan harmonis untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Utami dan Nugraha(2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Penelitian Kurniawan(2021), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan fasilitas memadai, komunikasi yang baik, serta dukungan atasan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Sari dan Putri(2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor seperti kenyamanan ruang kerja, keamanan kerja, serta hubungan interpersonal yang positif menjadi determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta harmonis akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

***Hipotesis 4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

**Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Keempat faktor tersebut merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara bersama-sama menentukan kenyamanan, kesejahteraan, serta kinerja karyawan dalam organisasi.

Kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan memberikan rasa keadilan bagi karyawan. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan rasa dihargai sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan arah, dukungan, serta hubungan kerja yang harmonis. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan membimbing karyawan sehingga meningkatkan kenyamanan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan keamanan kerja karyawan.

Secara simultan, keempat faktor tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi tanpa kepemimpinan yang baik mungkin tidak cukup meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi dapat menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola seluruh aspek tersebut secara terpadu agar tercipta kepuasan kerja yang optimal.

Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang adil, dipimpin oleh pemimpin yang efektif, memiliki motivasi kerja tinggi, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kelemahan pada salah satu faktor dapat menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian Firmansyah dan Hidayat(2019), menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja dalam organisasi.

Penelitian Rahman(2021), menemukan bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja merupakan variabel dominan, namun kepemimpinan dan motivasi kerja juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, bukan hanya satu faktor tunggal.

Penelitian Putri dan Saputra(2022), menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan dukungan dari semua aspek tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Keempat faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman, adil, dan mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola seluruh aspek tersebut secara terpadu agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

**Hipotesis 5 : Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja**

### **Kerangka Berpikir**

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh empat variabel independen, yaitu kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan serta memberikan rasa keadilan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan rasa dihargai sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

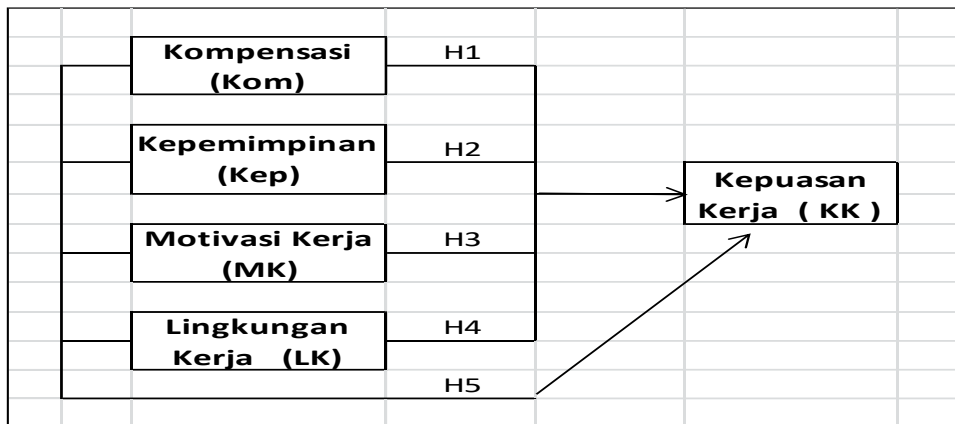
Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan arah organisasi serta kualitas hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan, sehingga tingkat kepuasan kerjanya meningkat.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, keempat variabel tersebut saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil, dipimpin oleh pemimpin yang

efektif, memiliki motivasi kerja tinggi, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti didasarkan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 96 responden yang diamati, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah ( fi )	Prosentase ( % )
Laki-Laki	41	43%
Perempuan	55	57%
Jumlah	96	100%

Sumber : Diolah dari hasil koesioner

Tabel di atas menunjukkan, bahwa karyawan yang diamati di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi berdasarkan jenis kelamin lebih dominan kaum perempuan dari pada laki-laki. Hal ini terjadi karena perempuan lebih ramah dan santun untuk memberikan pelayanan kepada nasabah dari pada laki-laki sehingga dalam perekrutan tenaga kerja baru lebih dominan perempuan yang diterima dari pada laki-laki.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 96 responden yang diamati, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah ( fi )	Prosentase ( % )
SMU	10	10,4%
D3	45	46,9%
S-1	41	42,7%
Jumlah	96	100 %

Sumber : Diolah dari hasil koesioner

Tabel di atas menunjukkan, bahwa karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi yang diamati lebih dominan tingkat pendidikannya D3..

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dari 96 responden yang diamati, karakteristik responden berdasarkan lama kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah ( fi )	Prosentase ( % )
0 – 3	20	20,8%
4 - 6	25	26,0%
7 – 10	31	32,3%
Lebih 10 tahun	20	20,8%
Jumlah	96	100%

Sumber : Diolah dari hasil koesioner

Tabel di atas menunjukkan, bahwa karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi yang diamati lebih dominan yang lama kerjanya 7 -- 10 Tahun.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Regresi, t. Hitung, F. Hitung dan K Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.337	2.468		2.568	.011
	Kom	.755	.054	.746	13.890	.000
	Kep	.448	.140	.426	3.273	.002
	MK	.119	.053	.119	2.234	.027
	LK	.163	.053	.163	3.065	.003

a. Dependent Variable: KK

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.778	5	80.756	51.065	.000 <sup>a</sup>
	Residual	188.190	119	1.581		
	Total	591.968	124			

a. Predictors: (Constant), Kom, Kep, MK, LK

b. Dependent Variable: KK

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.669	1.258

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 6,337 + 0,755 \text{ Kom} + 0,448 \text{ Kep} + 0,119 \text{ MK} + 0,163 \text{ LK}$$

Interpretasi Persamaan Regresi

1. **Konstanta (6,337)**

Menunjukkan bahwa apabila kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kepuasan kerja berada pada nilai 6,337.

2. **Kompensasi (0,755)**

Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,755 satuan.

3. **Kepemimpinan (0,448)**  
Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,448 satuan.
4. **Motivasi Kerja (0,119)**  
Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,119 satuan.
5. **Lingkungan Kerja (0,163)**  
Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,163 satuan.

#### Uji t (Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Nilai uji t hitung Variabel Penelitian

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi	13,890	0,000	Signifikan
Kepemimpinan	3,273	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	2,234	0,027	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,065	0,003	Signifikan

Karena seluruh nilai Sig.  $< 0,05$ , maka: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi (Beta = 0,746).

#### Uji F (Pengaruh Simultan)

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh: F hitung = 51,065, Sig. = 0,000 Karena nilai Sig.  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,826. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Artinya, perubahan pada variabel independen diikuti oleh perubahan yang searah dan kuat pada variabel kepuasan kerja.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,682 menunjukkan bahwa sebesar 68,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, maupun faktor individu karyawan.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,669 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 66,9%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kepuasan kerja karyawan.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja serta prestasi yang dicapai akan menimbulkan rasa dihargai dan aman secara ekonomi bagi karyawan. Hal tersebut mendorong meningkatnya motivasi, loyalitas, dan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu,

semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Wibowo(2019, Sari(2021), Pratama dan Handayani(2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan rasa dihargai, motivasi, serta kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis 1 dapat diterima.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Secara teoritis, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pemimpin berperan sebagai penghubung antara organisasi dan karyawan. Pemimpin menentukan iklim kerja, sistem penghargaan, serta pola komunikasi dalam organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional cenderung meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan didukung dalam bekerja. Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Santoso(2019), Rahmawati(2021), Prasetyo dan Lestari(2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, komunikatif, adil, dan mampu memberikan dukungan akan meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis 2 dapat diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Secara teoritis, motivasi kerja berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi melalui pekerjaan, maka individu akan merasa puas. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Pratiwi(2019, Wulandari(2021), Saputra dan Dewi(2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, komitmen, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mereka merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal. Maka hipotesis 3 dapat diterima.

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

Secara teoritis, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa aman dan kenyamanan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang baik, serta loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan harmonis untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami dan Nugraha(2019), Kurniawan(2021), Sari dan Putri(2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta harmonis akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara optimal. Maka hipotesis 4 dapat diterima.

### **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, kepemimpinan, motivasi

kerja, dan lingkungan kerja. Keempat faktor tersebut berperan penting dalam menentukan kenyamanan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil menumbuhkan rasa dihargai, kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan dukungan, motivasi kerja mendorong kinerja optimal, serta lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan keamanan dan kenyamanan kerja. Secara simultan, faktor-faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga organisasi perlu mengelolanya secara terpadu agar tercapai kepuasan kerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmansyah dan Hidayat(2019), Rahman(2021), Putri dan Saputra(2022), menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keempat faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman, adil, dan mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola seluruh aspek tersebut secara terpadu agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara optimal. Maka hipotesis 5 dapat diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai, keamanan ekonomi, serta kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek finansial maupun nonfinansial merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap organisasi.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, komunikatif, adil, dan mampu memberikan dukungan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan dan kenyamanan karyawan. Pemimpin yang mampu membimbing dan memotivasi bawahan juga berperan dalam membentuk iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugasnya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki dorongan untuk berprestasi dan mencapai tujuan organisasi cenderung merasa pekerjaannya bermakna serta memberikan kepuasan secara psikologis.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan harmonis mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Kondisi kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, memberikan rasa aman dan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.
5. Kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keempat faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson India Education Services.
- Firmansyah, A., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hidayat, A., & Pratiwi, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Kurniawan, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nugroho, B., & Santoso, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prasetyo, E., & Lestari, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Pratama, R., & Handayani, T. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Putra, I., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Putri, N., & Saputra, M. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rahman, F. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Saputra, R., & Dewi, L. (2022). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Sari, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sari, N., & Putri, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Utami, R., & Nugraha, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wulandari, A. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Yukl, G. (2016). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.