

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA. STUDI KASUS PADA PT. SSA.

Rika Ayu Berlian¹, Putri Maisara²

Program Study Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

rikaayu164@gmail.com , putrimasiara09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. SSA. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus dan teknik *snowball sampling*. Data pada penelitian ini menggunakan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara deskriptif kualitatif dengan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain 1. Kompensasi, 2 Fasilitas kerja, dan 3. Lingkungan kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja.

Pendahuluan

Latar Belakang

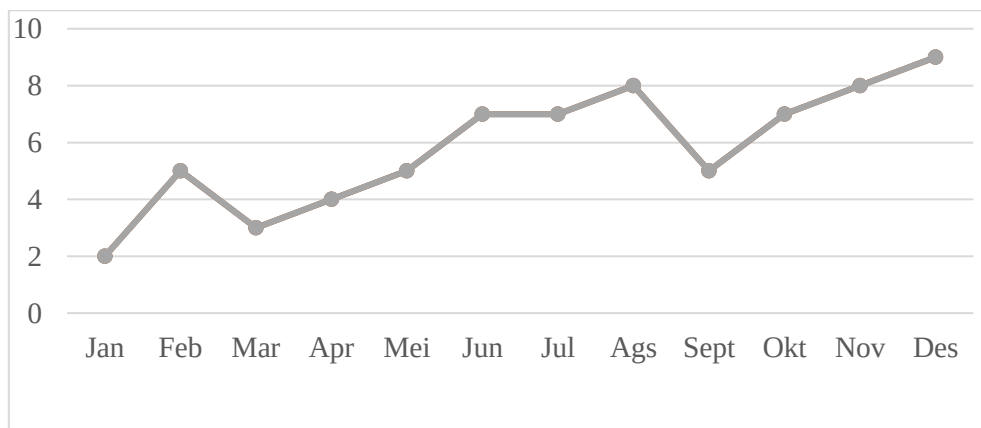
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi Jufrizen, (2017) Menurut Sutrisno, (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara, (2005) yang menjelaskan bahwa faktor- faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal Jufrizen, (2017). Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013)

Memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan , maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja karyawan. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak

pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2006).

Karyawan memegang peran penting dalam segala aktivitas yang terjadi di PT. SSA baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan dapat bergerak melalui karyawan karyawan yang melakukan tugas tugas pemasaran, produksi, admin dll. Dari pengamatan dan wawancara dengan team personalia diketahui bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Karyawan sangat sering tidak masuk kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang rendah. Kurangnya kepuasan kerja pada PT. SSA karena hasil kerja pegawai belum dihargai semestinya. Karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk masuk terus dalam satu bulan karena absensi yang selalu bolong terus terjadi di setiap bulannya pada tahun 2023. Selain tidak masuk kerja karyawan tidak memberikan kinerja yang maksimal karena lingkungan kerja yang tidak sehat.



Gambar 1. Data jumlah ketidakhadiran Staff Administrasi PT SSA 2023

Sumber : Personalia PT. SSA.

Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan. Selain itu, karyawan mengeluhkan tentang fasilitas kerja yang kurang memadai seperti komputer harus bergantian dengan antar bagian. Tetapi perusahaan tidak menambah komputer untuk operasional perusahaan dan gaji yang selalu tidak tepat waktu sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan.

Masalah

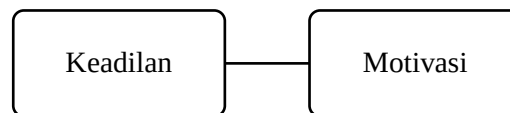
Ternyata berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan masalah yang bisa diambil berkaitan dalam motivasi kerja yang masih minim dari karyawan PT. SSA. Ditandai dengan banyaknya kasus absensi yang ternyata selalu meningkat dari tahun 2023 hal tersebut mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja dari karyawan PT. SSA menurut Handoko (2012) keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Tinjauan Pustaka

Teori Dasar

Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Stacy Adams menjelaskan bahwa manusia atau person di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungan dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil (outcomes) yang diperoleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok yang lain atau dengan orang lain di luar organisasi dimana ia

bekerja. Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang ia peroleh tidak sesuai dengan usahanya atau input yang ia berikan pada organisasi, maka mereka termotivasi untuk mengurangi hasil kerjanya. Semakin besar ketidaksesuaian (discrepancy) itu dirasakan seseorang, maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. Discrepancy terjadi karena adanya perbedaan persepsi diantara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya. Dalam teori keadilan, input meliputi tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan outcomes adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi, dan status.



Gambar 2. Equity Teori Of Motivation Stacy Adams

Menurut teori ini jika seseorang sudah bisa merasakan adanya keadilan dari apa yang mereka lakukan dengan apa yang mereka dapatkan maka karyawan akan merasakan sebuah kepuasan. Kepuasan tersebut akan menimbulkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik lagi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan menurut (Suparyadi, 2015) sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan mengambil sampel pada karyawan PT. SSA. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik *snowball sampling* digunakan karena peneliti ingin meneliti lebih dalam informasi mengenai motivasi kerja tanpa terbatas oleh jumlah sampel. Pengambilan data dengan teknik *snowball sampling* akan menggali data berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih dalam sehingga data yang terkumpul sudah jenuh (Cooper, Donald R, 2006).

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dari penelitian ini adalah PT. SSA dan objek dalam penelitian ini adalah Staff Admin PT. SSA.

Jenis dan Sumber data

Data Primer merupakan data yang didapatkan dari hasil wawancara atau observasi langsung terhadap responden atau karyawan PT. SSA. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pihak narasumber terkait.

Metode Pengambilan Data

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara informal dengan para sampel atau responden yang dipadukan dengan data dari penelitian terdahulu sebagai penunjang validitas internal dan eksternal dan juga syarat pemenuhan triangulasi data.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara deskriptif kualitatif dengan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. 1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, dan pengtransformasian data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. 2. Penyajian data Penyajian juga dapat berbentuk matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami. 3. Penarikan kesimpulan Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh subjek tempat penelitian itu dilaksanakan Usman, H., & Akbar (2014).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah peneliti lakukan di PT. SSA, salah satu pegawai pada penelitian awal diindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya disiplin seperti ketidakhadiran dan datang terlambat, komunikasi dan hubungan antar pegawai yang kurang baik. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem atau cara yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan salah satu faktor pentingnya melalui motivasi. Melalui motivasi seluruh karyawan diharapkan dapat terpenuhinya hak - hak mereka ketika bekerja. Perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia (SDM) yang turut berperan aktif untuk mewujudkan visi dan misi yang ada di dalam instansi agar apa yang diinginkan tercapai dapat tercapai. Malayu SP Hasibuan (2012) menuturkan pegawai/karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap - sikapnya terhadap pekerjaan (Heriyanto & Hidayati, 2016:67).

Setiap karyawan mempunyai kepuasan kerja masing masing ini dapat dilihat dari keaktifan karyawan saat bekerja dan kesadaran akan tanggung jawabnya pada pekerjaannya. Berdasarkan dari hasil wawancara pada karyawan PT. SSA. ada beberapa faktor kepuasan kerja karyawan, adapun faktor kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Kompensasi

Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja terhadap organisasi, tetapi lebih diorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik (Robbins 2009) Kompensasi pada PT. SSA secara keseluruhan berada kategori cukup. Cukup disini dapat diartikan bahwa kompensasi pada PT. SSA sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan baik salah satunya dari karyawan YA yang mengungkapkan bahwa

“ Dari aku ya mbak, gaji yang diberikan untuk karyawan sudah cukup ya karena mengikuti UMR dari pemerintah. Tapi untuk insentif menurutku kurang tidak sepadan dengan beban pekerjaan yang di emban karyawan. Sama potongan seperti terlambat masuk kerja karena jam yang terlalu dimajukan dan mesin absensi yang lama untuk merespon sidik jadi membuat antrian absen panjang dan tidak sedikit yang terlambat bukan karna datang kesiangan tetapi karena antri untuk absen membuat karyawan malas untuk masuk kerja tepat waktu karena sudah tau pasti akan terlambat dan efeknya pada potongan pada gaji karyawan membuat kurangnya kepuasan kerja itu terjadi. ”

Dari wawancara di atas faktor kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang setengah setengah gaji yang cukup tetapi insentif yang kurang potongan yang lumayan membuat kurangnya kepuasan kerja. Menurut Santoso dan Masman (2016) menyatakan bahwa “kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan”. Dengan pemberian kompensasi, perusahaan mempunyai harapan atas kompensasi yang dibayarkan tersebut kepada karyawan dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk dapat menguntungkan perusahaan. Tetapi yang terjadi pada PT. SSA pemberian kompensasi yang dilakukan menurut karyawannya masih kurang insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi. Potongan yang tinggi membuat karyawan merasa sama saja hanya mendapat gaji tidak mendapat insentif karena potongan kerja hampir sama dengan insentif yang di dapatkan membuat kurangnya kepuasan kerja.

Fasilitas Kerja

Kurang memadainya fasilitas kerja tentu berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Seperti teori Soekarso et al, (2010) , salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik, termasuk fasilitas kerja di dalamnya. Kurang memadainya fasilitas kerja sering kali menyebabkan kendala karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti jumlah komputer yang kurang, sehingga sering kali tugas-tugas administrasi terkendala. Selain itu ada beberapa prasarana penting yang belum mencukupi, seperti kurangnya jumlah kamar mandi, perlengkapan kantor masih belum mencukupi, misalnya meja yang harus berbagi dengan satu divisi. Seperti pendapat dari salah satu karyawan SM dari divisi Admin Stok bahan baku :

“ Disini banyak fasilitas yang kurang kaya aku nih untuk bekerja butuh komputer atau laptop tetapi perusahaan hanya punya 7 laptop dan 5 komputer padahal karyawan disini ada 20 karyawan disini membutuhkan komputer untuk setiap pekerjaannya. Aku kalau mau memakai komputer untuk mengupdate stok bahan baku harus menunggu dan bergantian dengan bagian barang jadi. Pekerjaan ku banyak yang tertunda hanya karena menunggu laptop untuk mengupdate pada sistem perusahaan. Apalagi untuk laporan bulanan semua ditargetkan untuk semua divisi laporan harus selesai sebelum tanggal 1 dibulan berikutnya jadi sangat keteteran untuk menyelesaikan laporannya. Harus lembur bisa sampai malam untuk selesai di hari itu juga. ”

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan tersebut kurangnya fasilitas dari perusahaan membuat kurangnya kepuasan pada pekerjaan. Pekerjaan jadi keteteran belum lagi bila ada pekerjaan yang tidak terselesaikan membuat karyawan jadi malas dan tidak mood saat bekerja tetapi harus tetap bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya agar tidak menjadi masalah untuk pekerjaan yang lainnya.

Bekerja dengan hati yang tidak senang dan kurang puas hasil pekerjaannya menjadi kurang efisien. Seperti pendapat Hasibuan, (2014) fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Kurangnya fasilitas komputer pada perusahaan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan menjadi faktor penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai di PT. SSA.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Tak jarang ditempat kerja menerapkan sistem senioritas jadi yang lama yang berkuasa dan di hormati untuk anak baru hanya bisa diam dan mengikuti yang ada. Karyawan ETN mengatakan bahwa

“Saya dulunih pas saya masih anak baru disini mbak menurut saya lingkungan kerja disini sangat toxic banyak yang membuat saya memikirkan alasan untuk resign tetapi kebutuhan saya memaksa saya untuk tetap bekerja disini. Senioritas tanpa batas disini membuat tidak nyaman untuk saya sebagai karyawan baru waktu itu. Padahal saya bertingkah sewajarnya masih saja digunjing hanya karena satu orang tidak suka dengan saya, orang itu khawatir akan posisinya akan bergeser karena ada saya jadi orang itu memprovokasi karyawan lainnya untuk tidak suka dengan saya jadi awal saya disini itu bener bener sendiri padahal kalau karyawan baru harusnya kan dibimbing di arahkan ya mbak tapi dulu saya enggak. Tetapi seiring berjalannya waktu saya bisa lewati masa itu dan karyawan lain sudah bisa akrab dengan saya dan orang yang dari awal tidak suka dengan saya ya tetap tidak suka. Kadang memikirkannya jadi malas saya bekerja. Sampai kadang saya jadi tidak masuk karena satu orang itu dan berdampak sama pekerjaan saya juga mbak, kerjaan jadi menumpuk banyak bila saya tidak masuk. Berat rasanya bila satu kantor tapi ada yang tidak suka.”

Dari wawancara diatas hal ini sama seperti pendapat (Nitisemito, 2006:106) Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan dampak pada kepuasan kerja. Dari kutipan wawancara singkat yang diambil kesimpulan dari seluruh narasumber diatas peneliti hanya mengambil beberapa responden yang datanya dianggap penting dan dapat disimpulkan bahwa :

Tabel 1. Tabel Tematik Reduksi Data.

Gaji	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Insentif		
Potongan		
Printer kurang kompetible	Fasilitas Kerja	
Komputer & Laptop yang kurang memadai		
Rekan Kerja	Lingkungan Kerja	

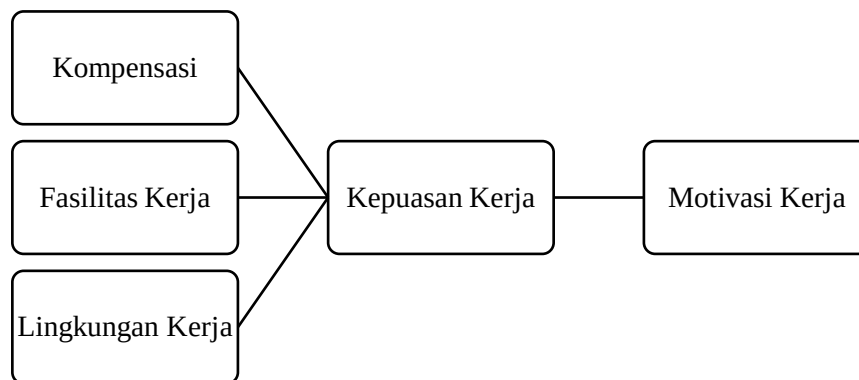
Dari hasil penelitian ini dengan apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berujung pada tingkat motivasi kerja dari karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang mendukung dari penelitian ini

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Kesimpulan
1	Eman Sulaeman, Nadira Aisha Amidia, Nafisah Dwi Yuliarida, Nurmala Dewi Rahmawati, Siti Nurazizah.	Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas yang Menentukan Komitmen Pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya	2023	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemimpin, fasilitas, gaji, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai.
2	Ismawati, Intan Komalasari.	Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)	2022	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan : Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Gaji, bonus, dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
3	Dewi Andriany	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan	2019	Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Darham, Sri Dwi Rahayu	Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo	2021	Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Sri Suprpti, Yurilla Endah Muliatie	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen	2019	Hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk berkembangnya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem atau cara yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan salah satu faktor pentingnya melalui motivasi. Kurangnya kepuasan kerja pada suatu perusahaan merupakan hal yang wajar terjadi, adapun faktor kepuasan kerja di PT. SSA 1. Kompensasi yang dilakukan menurut karyawannya masih kurang insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi. Potongan yang tinggi membuat karyawan merasa sama saja hanya mendapat gaji tidak mendapat insentif karena potongan kerja hampir sama dengan insentif. 2. Fasilitas kerja kurang memadainya fasilitas kerja sering kali menyebabkan kendala karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan 3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan sistem senioritas tanpa batas.



Gambar 3. Faktor Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja

Implikasi Teoritis

Menurut penelitian ini faktor kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang bisa memprediksi kepuasan kerja dan kepuasan kerja terbukti dapat membentuk adanya motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini senada dengan teori dari Motivasi kerja (Handoko, 2010) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan gambaran untuk para praktisi dan pelaku industri bahwasanya sangat penting untuk memperhatikan kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja demi menunjang kepuasan kerja dengan meningkatkan motivasi kerja. Karena faktor faktor tersebut adalah faktor faktor yang dapat membentuk motivasi kerja yang tinggi.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini masih mengambil sampel pada karyawan PT. SSA saja penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengambil sampel di perusahaan perusahaan lainnya. Penelitian ini juga hanya memprediksi faktor kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih banyak menemukan faktor faktor yang dapat memprediksi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka`

- Cooper, Donald R, dan P. S. S. (2006). *Metode Riset Bisnis*. PT Media Global Edukasi.
- Darham, S. D. R. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja*

- Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3642/3359>
- Darmawan. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Dewi Andriany. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan*.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3642/3359>
- Eman Sulaeman, Nadira Aisha Amidia, Nafisah Dwi Yuliarida, Nurmala Dewi Rahmawati, S. N. (2023). *Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas yang Menentukan Komitmen Pegawai di CV Amanah Berkah Abadi Jaya*.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/7299>
- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. pper Saddle River.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). In BPFE UGM Persada. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Ismawati, I. K. (2022). *Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)*. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/article/view/856>
- Jufrizen, J. (2017). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Lee, Y. K., Nam, F. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (. (2006). *What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees?* Journal of Services Marketing.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP.
- Robbins P. Stephent. (2009). *Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Salemba Empat.
- Santoso, Yussy, & Masman. Ronnie R. (2016). *Executive Compensation Management*. Elex Media Komputindo.
- Soekarso, Sosro, A., Putong, I., & Hidayat, C. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Cv. Andi Offset.
- Suprapti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen*. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/248>
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE-Yogyakarta.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2014). *Metodologi Penelitian Sosial (kedua)*. PT Bumi Aksara.