

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN *KITCHEN*
PT. SUMBER RASA JAYA
DI JAKARTA**

Rahmanda Kamila Aisha¹ dan Juhaeti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹rahmanda121000@gmail.com, dan ²juhaetichairul@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi unsur penting bagi perkembangan PT. Sumber Rasa Jaya sehingga perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Jumlah populasi adalah 53 karyawan, dan sampel adalah 32 karyawan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 31,8% ; lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 45,4% ; kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT. Sumber Rasa Jaya merupakan perusahaan baru yang bergerak dibidang manufaktur makanan dengan menjual produk Pie. Dalam perkembangannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti 2017a: 3). Dalam pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Tamali & Munasip, 2019).

Kreitner dan Kinicki (dalam Hamali 2016:201) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Segoro (2018: 128–129) faktor-faktor penentu kepuasan kerja diantaranya:

1) Tugas atau pekerjaan yang dilakukannya; 2) Gaji; 3) Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir; 4) Supervisi; 5) Rekan kerja; 6) Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan pada 20 karyawan bagian *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya, didapat 2 faktor dengan persentase “Tidak Puas” tertinggi adalah faktor gaji yaitu sebesar 65% dan faktor lingkungan kerja sebesar 60%.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah 2019: 269). Menurut Handoko (dalam Sukrispiyanto 2019:146) apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja bisa menurun drastis.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan (Rahmawati et al. 2020: 7).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (dalam Hamali 2016:201) mendefinisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Edison et al., (2018: 210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Hasibuan (2017: 199) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dicerminkan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan dalam & luar pekerjaan.

Menurut Sinambela, L. P. (2019: 478) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan kajian di atas dapat disintesis bahwa Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional seseorang terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau tidak suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal). Kepuasan kerja dicerminkan oleh dimensi: 1). Gaji, dengan indikator: Pemberian gaji, kesesuaian gaji; 2) Pekerjaan itu sendiri, dengan indikator: Pekerjaan dianggap menarik, kesempatan belajar; 3) Supervisor, dengan indikator: Memberikan perintah, memberikan bantuan teknis.

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2019: 269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Segoro (2018: 118) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Larasati (2018: 90) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non-materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan.

Menurut Kasmir (2016: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan kajian di atas dapat disintesis bahwa kompensasi adalah penghargaan atau segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa yang dapat berupa imbalan langsung maupun tidak langsung, kompensasi dicerminkan oleh dimensi: 1) Kompensasi langsung, dengan indikator: Bonus dan insentif; 2) Kompensasi tidak langsung, dengan indikator: Tunjangan, jaminan kesehatan.

Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018: 41) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan kerasan atau betah bekerja.

Menurut Affandi, (2021: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

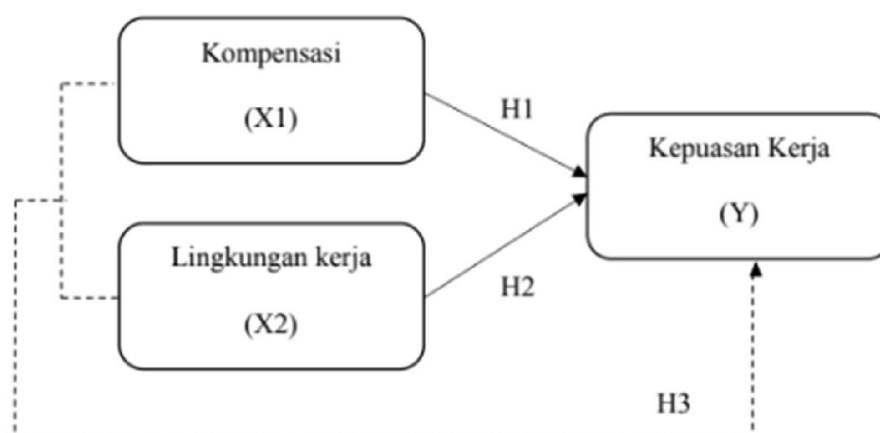
Menurut Sedarmayanti (Bahri, 2018: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Rahmawati et al. (2020: 7) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan kajian di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja dicerminkan oleh dimensi: 1) Lingkungan kerja fisik, dengan indikator: Fasilitas, udara dan tata letak ruang; 2) Lingkungan kerja non fisik, dengan indikator: Hubungan dengan rekan kerja, kerja sama antar karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian dilakukan di PT. Sumber Rasa Jaya, Jakarta. Populasi dari penelitian ini dilakukan oleh karyawan Bagian *Kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya yang berjumlah 53 orang, dengan sampel yang diambil menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria karyawan tetap *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya yaitu berjumlah 32 orang.



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis 1

Ho1: Diduga Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Ha1: Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Hipotesis 2

Ho2: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Ha2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Hipotesis 3

Ho3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Ha3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Pembagian kuesioner dilakukan pada karyawan tetap *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya dengan total responden 32 responden karyawan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan signifikansi 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila nilai korelasi $> 0,444$ ($n < 20$, nilai r tabel untuk $df = 20-2 = 18$, $\alpha 0,05$ maka dikatakan item tersebut valid. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) 14 butir pernyataan valid karena butir pernyataan memiliki kriteria karena $r_{hitung} > 0,444$, Kompensasi (X1) dari 14 butir pernyataan 1 butir tidak valid karena $r_{hitung} < 0,444$ maka di drop, Lingkungan Kerja (X2) dari 14 item pernyataan 1 butir tidak valid karena $r_{hitung} < 0,444$ maka di drop.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabel dengan hasil pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar $0,854 > 0,6$, variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,847 > 0,6$ dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,857 > 0,6$ dengan hasil tersebut terbukti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan signifikansi sebagai pengambilan keputusan, bahwa semua variabel yang di uji menggunakan signifikansi $> \alpha = 0,05$. Dapat dilihat dari nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,00145921
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,072
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dengan kriteria koefisien signifikansi dari Deviation from linearity dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,50. Hasil uji linearitas variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,786 > 0,05$, variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,655 > 0,05$. Sehingga disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Uji Homogenitas menggunakan SPSS

diperoleh nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,063 > 0,05$ artinya mempunyai varian yang sama atau homogen dan variabel Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,519 > 0,05$ artinya mempunyai varian yang sama atau homogen.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas. Diperoleh nilai toleransi sebesar $0,868 > 0,10$. Sementara nilai VIF sebesar $1,152 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi lebih dari $0,05$ maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk Kompensasi (X1) sebesar $0,225 > 0,05$, dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,255 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda rumus regresi yang digunakan adalah :

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,158	5,849		2,079	,047
	Kompensasi	,318	,124	,353	2,555	,016
	Lingkungan Kerja	,454	,122	,514	3,721	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 12,158 + 0,318 X_1 + 0,454 X_2$$

Berdasarkan persamaan linear dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 12,158, menunjukkan jika variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka diperoleh nilai Kepuasan Kerja karyawan

sebesar 12,158.

2. Nilai koefisien (β_1) untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,318 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap Kompensasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,318, dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien (β_2) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,454 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,454, dengan asumsi Kompensasi (X_1) bernilai tetap.

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini pengujian parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). dalam penelitian ini hasil uji t adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,158	5,849		2,079	,047
	Kompensasi	,318	,124	,353	2,555	,016
	Lingkungan Kerja	,454	,122	,514	3,721	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- a. Hasil uji t untuk kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,555 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.
- b. Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,721 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terkait secara bersama-sama.

Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,447	2	151,224	15,703	,000 ^b
	Residual	279,271	29	9,630		
	Total	581,719	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Hasil F_{hitung} sebesar $15,703 > F_{tabel}$ sebesar $3,32$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel–variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,487	3,10323

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar $0,520$ atau (52%). Hal ini menunjukkan bahwa 52% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama (H_1) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meningkat seperti adanya pemberian bonus, insentif maupun upah lembur, serta kesesuaian pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dessler dalam (Sukrispiyanto, 2019: 147) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Agar suatu kompensasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, maka kompensasi harus dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Andriany (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional. Pada penelitian tersebut disimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Tamali & Munasip (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa kedua (H_2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan suasana kerja yang nyaman serta hubungan dan kerjasama antar karyawan yang baik, dapat menunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya.

Secara teoritis penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015: 38) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Tamali & Munasip (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa ketiga (H_3) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai yang diterima oleh karyawan, serta lingkungan kerja

yang baik dan kondusif dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Demi terciptanya hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, pada penelitian ini faktor gaji yang mewakili variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (dalam Hamali 2016:201) mendefinisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Italina & Fakhurrazi (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai rumah sakit citra husada sigli.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta, sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya sebesar 31,8%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya sebesar 45,4%.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *kitchen* PT. Sumber Rasa Jaya sebesar 52%, sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (B. Hakim, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Affandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan indikator*. Riau: Zanaf Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1)*.
- Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Kesembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Seda, Ed.) (1 ed.). Jagakarsa Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Italina, C., & Fakhrurrazi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli. *Jurnal Real Riset, Vol. 2*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Listyarini, W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Jurnal Maker Manajemen, Vol 4*.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Bandung: CV.Alfabeta.
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi)*. (Subagyo, Ed.). Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Zulfikar, Ed.) (Pertama). Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja melalui Job Stress* (Pertama). Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17). New Jersey: pearson education limited.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. (Anna, Ed.). PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1, Cet). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. In Media.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. (S. Sinambela, Ed.) (ke-1). Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Cetakan ke). Jakarta: Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (1 ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 28). Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono & Susanto A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Amirullah, Ed.) (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia : teori, kuesioner, alat statistik, dan contoh riset*. (T. Admojo, Ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol, No. 1*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, A., & Kwardiniya, A. (2017). *Pengantar Statistika*. Malang: UB Press.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach* (Pertama). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.