

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *GRAND PUNCAK SARI RESTAURANT* KINTAMANI

I Wayan Sudana¹
Wayan Gede Supartha²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: iyanbagusarjuna@yahoo.com / telp: 087860024499

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh dengan 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang menganut prinsip keamanan, memperhatikan suhu udara pada tempat kerja, meningkatkan keamanan kerja dan melakukan promosi jabatan.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

Job satisfaction of employees in a company very important role in order to create optimal performance. This study aimed to determine the effect of compensation and physical work environment for motivation and job satisfaction of employees. Sampling using nonprobability sampling method is sampling saturated with 45 respondents. Data analysis method used is the analysis of the path (path). The analysis showed that the compensation positive effect on motivation, physical work environment positive and significant effect on the motivation of compensation positive and significant effect on employee job satisfaction, physical work environment positive and significant effect on employee job satisfaction, motivation and significant positive effect on employee job satisfaction and motivation mediates the effect of compensation and physical work environment on employee job satisfaction. Based on the research results, the company should compensate embracing the principles of security, pay attention to the temperature of the air at the workplace, improve job security and do promotion.

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Motivation and Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan

tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya.

Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan pegawai secara professional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil (Mangkunegara, 2011:1). Dengan pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan, pelaksanaan, tata kelola yang menegaskan hubungan dan kerjasama dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu struktur organisasi serta memberikan kompensasi yang adil dan layak (Mardatih *et al*, 2013).

Peranan tenaga manusia di dalam perusahaan sangat vital sehingga karyawan perlu mendapatkan perlakuan secara wajar dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada kepuasan kerja (Indrawati, 2012). Robins dalam Sintha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak

puas dalam bekerja, Rivai dalam Sitha (2013). Kepuasan karyawan dalam bekerja sangat terkait dengan faktor-faktor disposisi afektif pribadi. Penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan, sangat penting dilakukan untuk menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dalam Indrawati, 2012). Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kompensasi, penempatan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan (Sanjaya, 2012).

Mangkunegara (2011: 120) memaparkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, 1). Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. 2). Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Indikator yang lazim dicakup dalam kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007: 203) adalah sebagai berikut. 1). Balas jasa yang adil dan layak. 2). Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. 3). Berat ringannya pekerjaan. 4). Suasana dan lingkungan kerja. 5). Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. 6). Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. 7). Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan indikator menurut Hasibuan (2007: 203) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dengan karyawan yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing masing karyawan. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaannya.

Uraian di atas menunjukkan, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya 3 yaitu; motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada 20 orang responden diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi antara lain, pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak sesuai dengan kinerja karyawan, sementara itu permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil pengamatan antara lain suara bising dan suhu udara panas pada ruangan dapur sehingga dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (Dhermawan,dkk. 2012) salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Ghulam dan Sajid (2012) menerangkan kurangnya motivasi dapat menyebabkan guru kurang berhasil dalam mengajar, hal ini membuktikan, memberikan motivasi adalah hal yang sangat penting. Memberikan motivasi kepada karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan sebuah kepuasan kerja

dan komitmen terhadap pekerjaannya, dibutuhkan motivasi yang kuat dan efektif dalam beberapa level departemen, dan bagian-bagian di sebuah organisasi Tella dalam Indrawati, (2012). Hasil penelitian Musriha (2011) menjelaskan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pabrik rokok di Kabupaten Kudus. Dalam hal ini motivasi kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat.

Variabel kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (Talat *et al*, 2013) memaparkan bahwa imbalan finansial merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Hasibuan (2011: 118) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, Nitisemito dalam Dhermawan,dkk. (2012). Sedarmayanti dalam Dhermawan,dkk. (2012) mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Motivasi juga dipengaruhi oleh Kompensasi, hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Aamir *et al*, (2012) yang menunjukkan bahwa sekitar 80 persen dari karyawan di bank Umum Nasional Commercial Bank Riyadh termotivasi langsung dengan imbalan yang ditawarkan, oleh karena itu, dapat

dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal senada dalam penelitian Negash *et al*, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan ini dibuktikan dari hasil penelitian Wicaksono (2013), memaparkan lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, warna, udara, suara, musik, kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. Rochani C.A (2008) menjelaskan terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Album Sankyo.

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani. 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani.

Kepuasan Kerja

Luthans dalam Dewi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Sementara Robbins dalam Dhermawan,dkk. (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan terhadap suatu pekerjaan yang menunjukkan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai (2008) mengungkapkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan 1) suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, 2) suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai, 3) sebagai inisiasi dan

pengarahan tingkah laku, 4) sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, 5) sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kompensasi

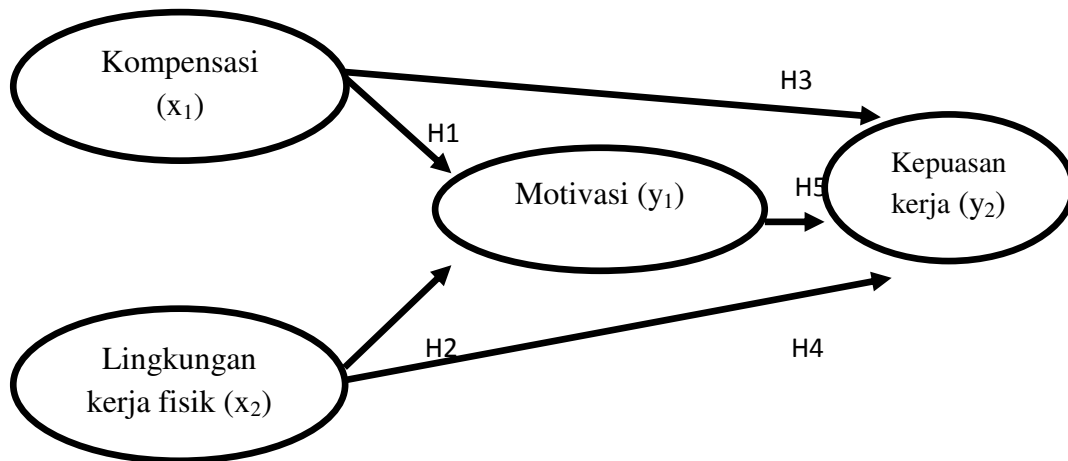
Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012: 153). Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (Dhermawan,dkk. 2012) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Tohardi (2002: 137) memaparkan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara) dan warna. Dengan demikian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi situasi karyawan.

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu maka model penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*



Sumber: Penelitian sebelumnya yang dikembangkan

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan kerangka konseptual penelitian maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif, yang bersumber dari data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, kuisisioner, wawancara dan *study* pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Reponden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	27	60,0
		Wanita	18	40,0
Jumlah			45	100
2	Usia	21 – 25 tahun	16	35,5
		26 – 30 tahun	4	8,8
		31 – 35 tahun	8	17,7
		36 – 40 tahun	12	26,7
		41 – 45 tahun	5	11,2
Jumlah			45	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	43	95,5
		D ₂	2	4,5
		D ₃	-	-
		S ₁	-	-
		S ₂	-	-
Jumlah			45	100

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2015

Tabel merangkum karakteristik responden, berdasarkan jenis kelamin responden pria lebih mendominasi dengan jumlah 27 orang atau 60 persen, sedangkan responden wanita berjumlah 18 orang atau 40 persen. Kisaran usia responden didominasi oleh karyawan yang berusia 21 hingga 25 tahun sebanyak 16 orang (35,5 persen), sementara itu kisaran usia 26 sampai 30 tahun memiliki persentase yang paling kecil 8,8 persen (4 orang). Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir D2 memiliki persentase yang paling kecil 4,5 persen (2 orang), pendidikan terakhir SMA mendominasi sebanyak 43 orang (95,5 persen).

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.675	4.389		4.027	.000
	Kompensasi	.193	.161	.180	1.196	.239
	Lingkungan Kerja Fisik	.368	.126	.439	2.924	.006
R² : 0,306						
F Statistik : 9,277						
Sig. F : 0,000						

Sumber: Lampiran 8, Th 2015

$$Y_1 = aX_1 + bX_2 + f_1$$

$$Y_1 = 0,180X_1 + 0,439X_2 + f_1$$

Pada tabel 4.9 menunjukkan R² sebesar 0,306 maka perolehan nilai *error term*(f) sebagai berikut.

$$Pf_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$Pf_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,306} = 0,833$$

Nilai *error term* (f) sebesar 0,306, dimana memiliki arti motivasi yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 83,3 persen.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,180 dan Sig t = 0,239 \geq 0,05 maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap motivasi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Karyawan Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,439 dan Sig t = 0,006 \leq 0,05 maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pengujian pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka motivasi karyawan akan semakin tinggi.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.580	3.750		-.955	.345
Kompensasi	.066	.119	.055	.554	.583

Lingkungan Kerja Fisik	.555	.100	.595	5.542	.000
Motivasi	.358	.112	.321	3.193	.003
R²	: 0,844				
F Statistik	: 33,817				
Sig. F	: 0,000				

Sumber: Lampiran 8, Th 2015

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 4.10 , maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = cX_1 + dX_2 + eY_1 + f_2$$

$$Y_2 = 0,055 X_1 + 0,595 X_2 + 0,321 Y_1 + f_2$$

Pada tabel 4.17 menunjukkan R² sebesar 0,844 maka perolehan nilai *error term*(f) sebagai berikut.

$$Pf_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{0,844} = 0,394$$

Nilai *error term* (f) sebesar 0,394, dimana memiliki arti kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi sebesar 39,4 persen.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.

Nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,055 dan Sig t = 0,583 ≥ 0,05 maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Standardized Coefficients Beta = 0,595 dan $\text{Sig } t = 0,000 \leq 0,05$ menunjukkan maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,321 dan $\text{Sig } t = 0,003 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin bagus motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

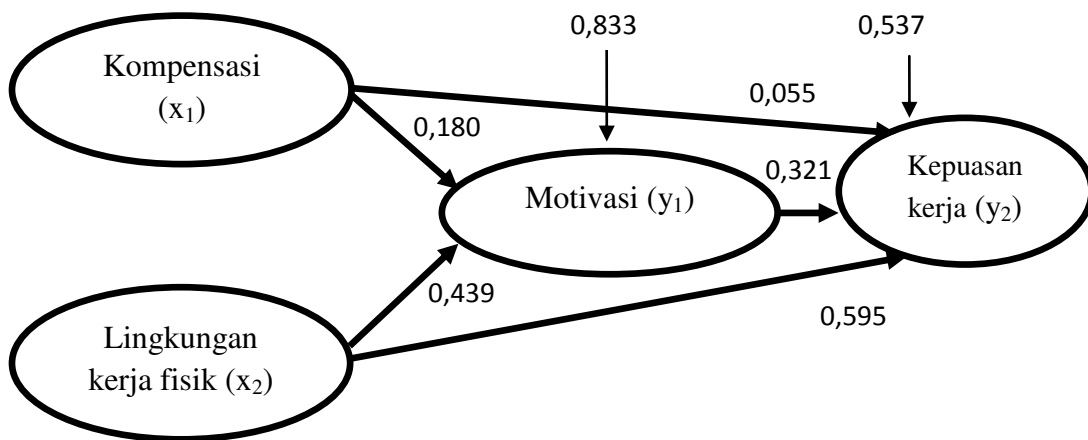
Dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar $23,112 \geq z$ tabel sebesar 1,96, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Dari hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar $39,1441 \geq z$ tabel sebesar 1,96, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Berikut adalah gambar model diagram jalur akhir.

Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur Akhir



Sumber: Lampiran

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut; 1) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi pada *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani, 2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani, 4) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani, 5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Grand Puncak Sari Restaurant* Kintamani.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut; 1) Pihak Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi yang menganut prinsip keamanan, 2) Perusahaan sebaiknya memperhatikan suhu udara pada tempat kerja, untuk meningkatkan kenyamanan karyawan, 3) Perusahaan sebaiknya melakukan promosi jabatan yang transparan sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi.

REFERENSI

- Aamir Alamzeb, Jehanzeb Khawaja, Rasheed Anwar dan Malik Omair Mujahid. 2012. Compensation Methods and Employees Motivation With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh. *International Journal of Human Resource Studies*. 2(3), Pp:45-63.
- Dhermawan, A.A.Ngurah Bagus, Sudibya Adnyana I Gde dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan

- Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*. 6(2), pp72-80.
- Dewi, Matalia Wirmaya Putu. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*. 6(1), pp: 16-25.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara Jakarta.
- Indrawati Ayu Desi. 2012. Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Matrik, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(1), pp: 21-34.
- Negash Rijalu, Zewude Shimelis dan Megersa Reta. 2014. The effect of compensation on employees motivation In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. 3(2), pp: 17-27.
- Musriha Dr. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *Academic Research International Journal*. 1(3), pp: 64-70.
- Rivai, Veithzal, dan sagala, jauvani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Salma Ghulam dan Sajid Mushtaq A. 2012. Teacher's Motivation & Job Satisfaction. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 1(10), pp: 56-65.
- Sanjaya, I.B. dan Suryantini Ni Pt Santi. 2012. Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pegawai Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*. 8(2), pp: 20-32.
- Sintha Dewi Kadek. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. 7 (2), pp 21-32.

- Talat Islam, Zulifqar Ahmad, Ishfaq Ahmad dan Muhammad Saeed. 2012. Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction A Study of University of the Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(4), pp: 35-43.
- Tohardi Ahmad. 2000. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wicaksono Welly Anggun. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*. 2(2), pp: 80-92.