

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ni Nyoman Paramita Iswari Putri Pande ¹
I Wayan Mudiarta Utama ²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail : paramitaishwari16@gmail.com

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pembagian kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas tersebut, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, non-physical work environment, and work motivation on employee job satisfaction either simultaneously or partial, as well as independent variables to determine which one has the most impact on employee job satisfaction. This research was conducted at the World Brand Factory (WBF) Company's Kuta-Bali. The number of respondents in this study were 51 employees. Data collected through interviews, observations, and the distribution of questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression.

Based on the results of the analysis found that compensation, non-physical work environment, and work motivation simultaneously positive and significant effect on employee job satisfaction. Compensation, non-physical work environment, and work motivation of each partial has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Among the three independent variables, the variable compensation have the greatest influence on employee job satisfaction.

Keywords : *compensation, non-physical work environment, work motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Waheed *et al.*, 2011).

Sirin (2009) mengemukakan bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila cita-cita dalam profesinya tercapai, kemudian karyawan tersebut akan mengembangkan perasaan positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Osibanjo (2011) di mana pelatihan dan

pengembangan, kondisi kerja, dan *reward system* yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang tentunya akan mengurangi tingkat *turnover*.

Teori yang mendasari konsep kepuasan kerja ini adalah *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) dalam Afani (2008), teori ini menyatakan bahwa di dalam teori ini terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan karyawan puas dan tidak puas yaitu faktor *satisfiers* atau “mativator” dan faktor *dissatisfiers* atau “*hygiene*”. *Satisfiers* (mativator) faktor sebagai sumber kepuasan kerja, sedangkan *dissatisfiers* (*hygiene*) sebagai faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pihak perusahaan melakukan segala upaya untuk memenuhinya. Salah satunya adalah dengan pemberian suatu motivasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Springer and Gary Jon, 2011). Rutherford (1990) dalam Kalimullah *et al.* (2010) menyatakan bahwa motivasi dapat menciptakan sebuah organisasi yang lebih sukses karena karyawan merasa semangat kerjanya tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga motivasi menjadi sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Pendapat lain diungkapkan oleh Ishfaq *et al.* (2010) menyatakan karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya kepuasan kerja atau rasa keberhasilan dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan. Utama (2011) mengungkapkan bahwa pada dasarnya orang giat bekerja karena adanya suatu motivasi dalam dirinya, hal tersebut timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi menjadi suatu hal yang penting, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan atau mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya agar diselesaikan dengan baik dan tertata pada tujuan yang diinginkan (Prabu, 2005).

Ada beberapa cara atau tindakan untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan, seperti pemberian kompensasi yang adil dan layak serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Menurut Nawawi (2005:315), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan pihak perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan bekerja. Manajer harus mempertimbangkan struktur gaji karyawannya yang harus mencakup pembayaran sesuai dengan kinerja, pribadi atau tunjangan khusus dan pensiun (Adeyinka *et al.*, 2007). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Purwaningrum dkk., 2012). Kenaikan gaji dan tunjangan baik secara berkala maupun pada acara-acara khusus harus diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk menjaga motivasi kerja mereka

dan tentunya akan berimbas pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Danish, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al. (2010) menyatakan bahwa imbalan kerja (*job reward*) terbukti menjadi penentu yang kuat terhadap kepuasan kerja. Demikian juga lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya untuk memotivasi karyawan dan juga akan berdampak pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja menurut Mehboob et al. (2007) adalah suatu kondisi kerja yang baik seperti kantor menyenangkan, luas dan dirancang dengan baik dan didukung fasilitas lain yang memudahkan pekerjaan secara efektif. Musriha (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kinerja karyawan yang paling efektif. Lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan serta dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor faktor yang menyebabkan suatu ketidakpuasan kerja (Westerman, 2007). Menurut Gjorgji (2011) sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu dalam hal meningkatkan kepuasan kerja. Shalley (2000) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tersebut mampu meningkatkan dan menurunkan kepuasan karyawan. Jadi, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan betah dalam bekerja.

Hasil dari pengamatan, wawancara dengan *supervisor* outlet dan beberapa karyawan, ditemukan fenomena atau permasalahan pada pengelolaan SDM *World*

Brand Factory yang berhubungan dengan gejala-gejala timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut, yaitu sebagai berikut : (1) Rendahnya disiplin dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja kantor, (2) Tingkat absensi yang cukup tinggi dikarenakan karyawan sering tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan yang jelas, (3) Karyawan kurang memperhatikan tugas-tugas dan peran-peran yang harus diselesaikan, (4) Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan belum tepat waktu dan masih dinilai kurang oleh karyawan, (5) Pimpinan kurang terjun langsung dalam memotivasi atau mengarahkan bawahannya, (6) Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif dilihat dari hubungan antar karyawan yang belum kompak.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial, serta manakah di antara variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Kusumaningtyas dkk. (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi finansial dan non financial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja juga dilakukan oleh Handayani (2013), hasil

penelitiannya menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan. Brahmasari (2008) mengungkapkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan di atas didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) yang menyebutkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H1 : Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) dimana dalam penelitiannya koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif, berarti semakin meningkat sarana kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtyas dkk. (2012) menyatakan kompensasi finansial dan non finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bhatti *et al.* (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

H2a : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riansari dkk. (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, seberapapun tingginya lingkungan kerja, secara langsung tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

H2b : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleem *et al.* (2010) ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Brahmasari (2008), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) memperlihatkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini

menandakan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

H2c : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, dimana penelitian ini dilakukan di *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali yang beralamatkan di jalan By Pass Ngurah Rai 11H Kuta-Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali. Jenis data kuantitatif berisi tentang jumlah karyawan dan jumlah skor jawaban kuisioner yang dikuantitatifkan. Data kualitatif berisi tentang sejarah dan struktur organisasi dari perusahaan serta tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Data primer berupa pernyataan responden dalam menjawab kuisioner dan melalui observasi, sedangkan data sekunder berupa jumlah karyawan, struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dan responden ditetapkan sebanyak 51 orang karyawan, karena 1 orang karyawan tidak diikuti sertakan karena menjabat sebagai pimpinan. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas, data dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat kehandalan karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 seperti terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,903	Reliabel
2	Kompensasi	0,887	Reliabel
3	Lingk. Kerja Non Fisik	0,884	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,850	Reliabel

Berdasarkan hasil Uji validitas, data dapat dikatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,30 seperti terlihat dalam Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,846	Valid
	Y1.2	0,879	Valid
	Y1.3	0,847	Valid
	Y1.4	0,827	Valid
	Y1.5	0,859	Valid
Kompensasi	X1.1	0,848	Valid
	X1.2	0,888	Valid
	X1.3	0,829	Valid
	X1.4	0,808	Valid
	X1.5	0,729	Valid
Lingk. Kerja Non Fisik	X2.1	0,821	Valid
	X2.2	0,763	Valid
	X2.3	0,758	Valid
	X2.4	0,843	Valid
	X2.5	0,809	Valid

	X2.6	0,786	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,745	Valid
	X3.2	0,816	Valid
	X3.3	0,801	Valid
	X3.4	0,782	Valid
	X3.5	0,822	Valid

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 3, dapat dikatakan data berdistribusi normal dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas $\alpha = 0,05$.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	51
Kolmogorov-Smirnov Z	0,530
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,941

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, dapat dikatakan data bebas dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai tolerance 10 persen dari nilai VIF dibawah 10.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,356	2,810
2	Lingk. Kerja Non Fisik	0,300	3,336
3	Motivasi Kerja	0,277	3,616

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5, dapat dikatakan bahwa data bebas dari gejala heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	T	Signifikansi
1	Kompensasi	-1,977	0,054
2	Lingk. Kerja Non Fisik	-0,026	0,979
3	Motivasi Kerja	0,407	0,686

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,318	0,126	0,318	2,524	0,015
Lingk.Kerja Non Fisik	0,306	0,137	0,306	2,228	0,031
Motivasi Kerja	0,308	0,143	0,308	2,129	0,039
Constanta	= 0,000				
R	= 0,857				
R square	= 0,735				
Fhitung	= 43,389				
Sig. Fhitung	= 0,000				

Dari Tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,318 (X_1) + 0,306 (X_2) + 0,304 (X_3)$$

Intepretasi dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai $\beta_1 = 0,318$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Nilai $\beta_2 = 0,306$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Nilai $\beta_3 = 0,304$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (*Goodness of Fit Models*) ditunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 43,398 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji F tersebut dinyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik sistem pemberian kompensasi karyawan, terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik, dan proses motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan merasa semakin puas di dalam bekerja, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini dijelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,318 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,015 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin baik pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtyas dkk. (2012), Sari (2009), dan Bhatti *et al.* (2011).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,306 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,031 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013), Riansari dkk. (2012), dan Nur (2013).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,304 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,039 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang

diajukan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleem *et al.* (2010), Brahmajari (2008), Dhermawan dkk. (2012).

Variabel Bebas yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat

Dengan melihat *Standardized Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas tersebut, dapat diketahui variabel kompensasi memiliki koefisien beta sebesar 0,318, lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien beta sebesar 0,306, dan motivasi kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali, bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali.
- 2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasinya, maka karyawan akan merasa dihargai dan semakin puas di dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk sistem pemberian kompensasinya, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik pada perusahaan, maka kepuasan kerja dari karyawan akan terpenuhi. Begitu pula sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *World Brand Factory* (WBF) Kuta-Bali. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dilakukan pada perusahaan melalui pimpinan, maka karyawan akan merasa semakin puas dalam bekerja dan tentunya karyawan itu sendiri menjadi loyal terhadap perusahaannya. Sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja yang dilakukan, maka karyawan merasa semakin tidak puas, *turnover* karyawan meningkat, serta kinerja karyawan menjadi buruk dan asal-asalan.

Saran

1) Bagi Perusahaan

Berdasarkan perhitungan statistik, tingkat kepuasan kerja karyawan Pada WBF Kuta-Bali menunjukkan skor yang tinggi. Maka hal tersebut harus tetap dipertahankan, yaitu dengan meningkatkan pemberian kompensasi dengan lebih memperhatikan dari segi tunjangan-tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diberikan guna mencukupi kebutuhan karyawan serta dapat menunjang pekerjaannya. Kemudian menjaga lingkungan kerja non fisik perusahaan

dimana lebih memperhatikan hubungan sesama karyawan, serta sikap pimpinan dan hubungan pimpinan dengan bawahan agar tetap kondusif dan harmonis, serta memberikan motivasi kerja yang baik dan secara terus menerus agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

2) Untuk Penelitian yang akan datang

Saran atau rekomendasi untuk penelitian mendatang, yaitu dengan memperhatikan dan menambahkan variabel-variabel lain yang tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

REFERENSI

- Adeyinka Tella, Ayeni, C. O., and Popoola, S. O. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational commitment of Library Personel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Journal of Library Philosophy and Practice*, pp: 1-16.
- Afani Zainul,M. 2008. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun .*Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Psikologi . Universitas Islam Negeri (UIN) , Malang (dipublikasikan).
- Bhatti Komal Khalid, and Samina Nawab. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Case Study of Educational Sector Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), pp: 25-32
- Brahmasari Ida Ayu, dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), h: 124-135.
- Danish, Rizwan Qaiser. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan Denmark. *International Journal of Business and Management*. 5(2), pp: 159-167.

- Dhermawan, A.A Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2), h: 173-184
- Gjorgji Elisaveta, 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Management and Marketing*, pp: 373-391.
- Handayani, Lisna. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(4), h: 1-11.
- Ishfaq Ahmed, Muhammad Nawaz Musarrat, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: a Case Study of University of The Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), pp: 70-80.
- Kalimullah Khan U., Farooq, S. U., and Ullah, M. I. 2010. The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan. *Research Journal of International Studies*, 14, pp: 37-52.
- Kusumaningtyas Intan, dan Alwi Suddin. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), h:95-105
- Mehboob Syed Ali Abdullah, Anwar Adeel, and Hijazi Syed Tahir. 2007. Impact of Non-Financial Reward on Employee Motivation : a Case of Cellular Communication Service Providing Sector of Telecom Industry Registered Under PTA in Islamabad). *Cambridge Journal of The Business Review*, 7(2), pp: 272-277.
- Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia. *Journal of Academic Research International*, 1(3), pp: 303-314.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Nur Julian, Pamasang S. Siburian, dan Robiansyah. 2013. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Kaltim. 1 (1)

- Osibanjo, omotoyaadewale, 2011. Human resource management and employee job satisfaction: evidence from the Nigerian banking industry. pp: 109-124.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3(6), h: 1-25.
- Purwaningrum Hastuti, Dewi Reni Shinta, Ari Pradanawati. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV.Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), h: 1-11.
- Rehman Muhammad Zia Ur, Lashari Javed Ali, Ziauddin, Riaz Khan Muhammad. 2010. Effect of Job Reward on Job Satisfaction, Moderating Role of Age Differences : An Empirical Evidence From Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4(6), pp: 1131-1139.
- Riansari Titi, Achmad Sudiro, dan Rofianti. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), h: 811-820
- Saleem Rizwan, Asif Mahmood, Azeem Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp: 213-222.
- Sari, Elviera. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (British International School). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), h: 18-24.
- Shalley, Christine E, 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Business And Economics-Management*, 43 (2), pp: 215-223.
- Sirin, A. F. (2009). Analysis of relationship between job satisfaction and attitude. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1), pp: 85-104
- Springer, Gary Jon. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1), pp: 29-42.
- Utama, Hariyanta Budi. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. 19(17), h:1-28.

- Waheed Amna, and Hong Tan Teck. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), pp: 73-94.
- Westerman, James W, 2007. The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 19 (2), pp: 288-305.