



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta

Ulul Azmi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Azmi082001@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan perencana, penggerak, dan pengendali seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan, pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan. SDM dapat bekerja efektif dan efisien, salah satu faktor adalah keadaan lingkungan kerja yang kondusif dan memadai. Selain itu pemberian kompensasi yang berkualitas memegang peran penting dalam motivasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Brownly Persian Petshop Yogyakarta yang sebanyak 30 orang yang sekaligus secara keseluruhan menjadi responden. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dengan menggunakan metode skala Likert. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Petshop Brownly Persian. Namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif Terhadap Motivasi Kerja. Dari hasil analisis ini memberikan implikasi bagi manajerial Brownly Persian Petshop, berhubungan dengan perlunya mengambil tindakan terukur untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya melalui pengelolaan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang tepat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the planner, mobilizer, and controller of the entire company. Therefore, the management, empowerment and welfare of employees need to be considered. HR can work effectively and efficiently, one of the factors is the state of a conducive and adequate work environment. In addition, quality compensation plays an important role in employee motivation. The purpose of this study is to analyze the effect of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Work Motivation. The population in this study was 30 employees of Brownly Persian Petshop Yogyakarta who were also respondents as a whole. Quantitative data were obtained through the distribution of questionnaires, using the Likert scale method. Furthermore, the collected data is analyzed using the SPSS program. The results of this study prove that these three variables have no effect on the work motivation of Petshop Brownly Persian employees. But simultaneously the Work Environment, Compensation and Job Satisfaction have a significant positive effect on work motivation. The results of this analysis have implications for Brownly Persian Petshop's managerial, related to the need to take measurable actions to increase employee motivation through proper management of the Work Environment, Compensation and Job Satisfaction.

Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman globalisasi saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Martin & Hamali, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang yang butuh kompensasi dimana kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi menurut mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai gaji atau upah (Hasibuan & Munasib, 2020). Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Tujuan atasan memberikan kompensasi seperti bonus dan insentif untuk memotivasi karyawan agar semangat untuk bekerja karena untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan harus melakukan segala upaya untuk memenuhinya (Sari & Aziz, 2019). Dengan demikian pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan/atasan agar kinerja pegawai diharapkan terus meningkat.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap motivasi. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan jadi secara tidak langsung atasan memberikan motivasi melalui kompensasi. Motivasi seorang karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang dan lingkungan yang baik. Motivasi bisa juga dari luar yaitu dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah seperti memberikan bonus kepada karyawan yang rajin jadi jika atasan memberikan bonus maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih rajin sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan uang.

Selain dari motivasi tersebut ada juga lingkungan kerja yang mempengaruhi sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam dunia pekerjaan. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu usaha, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung Lingkungan (Rijanti, 2020).

Berdasarkan penemuan di lapangan melalui kegiatan observasi peneliti menemukan permasalahan terkait kecemburuan dalam hubungan antar karyawan. Kecemburuan kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan merasa cemburu terhadap rekan kerjanya karena

berbagai alasan, seperti prestasi yang lebih tinggi, penghargaan, promosi, hubungan dekat dengan atasan, atau perbedaan perhatian yang lebih besar dari manajemen. Fenomena ini bisa memiliki dampak negatif pada produktivitas, hubungan tim, dan suasana kerja secara keseluruhan.

Pada kondisi lain pemberian kompensasi dan bonus kepada karyawan berdasarkan kinerja adalah praktik umum dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bonus adalah salah satu bentuk insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas usaha dan prestasi mereka dalam pekerjaan. Lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan akan memperkuat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menjaga produktivitas, dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dan beberapa hasil penelitian empiris terdahulu maka penelitian ini tertarik dengan mengambil tema peran lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja dapat diukur melalui kebersihan, kenyamanan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada di tempat tersebut. Karena lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas kerja, peningkatan motivasi, dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Indriana & Maryati, 2021).

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa indikator perlu menjadi perhatian (Zahratulfarhah, 2022): 1) Hubungan kerja, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bising menimbulkan dampak yang merugikan yaitu kecemasan dalam bekerja, 3) Aturan kerja Organisasi, aturan yang baik dan jelas dapat berpengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam hal pengembangan karir di Perusahaan, 4) Penerangan, dalam hal ini, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari, 5) Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang memadai merupakan hal pertama yang harus dilakukan untuk mencapai ventilasi, 6) Keselamatan lingkungan kerja yang aman menciptakan kedamaian dan kenyamanan yang dapat mendorong kerja. Selain itu ada beberapa indikator yang dapat melengkapi (Kariyamin, Hamzah, & Lantara, 2020) yaitu: 1) Hubungan antar karyawan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya, 2) Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan, 3) Suasana lingkungan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan

perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan memberikan kompensasi seperti, imbalan, bonus, insentif dan gaji/upah yang bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif (Rangkuti & Ernanda, 2020).

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima individu yang ada di perusahaan (Rini Astuti & Suhendri, 2020), adalah: 1) Faktor pemerintah, 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, 3) Standar hidup pegawai, 4) Ukuran perbandingan upah, dan 5) Permintaan dan persediaan. Kompensasi terbagi menjadi upah atau gaji, bonus, insentif (Humairoh, 2018), yang dijadikan indikator dalam penelitian ini: 1) Gaji atau upah, 2) Bonus, 3) Insentif, dan 4) Tunjangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan Khair, H. (2019).

Alhusaini et al., (2020) perhatian terhadap berbagai faktor dalam berhubungan dengan karyawan menyangkut: 1) Menentukan penghargaan yang bernilai bagi setiap karyawan, 2) Menentukan kerja yang diinginkan, 3) Membuat level kerja yang bisa diraih, 4) Menghubungkan penghargaan dengan kinerja, 5) Menganalisis faktor-faktor apa yang mungkin berkontradiksi dengan keefektifan penghargaan, 6) Memastikan penghargaan yang diberikan cukup. Sedangkan menurut (Mulyandi & Rusly, 2021) karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya: 1) Teman sekerja, teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya, 2) Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah atau ibu, teman dan sekaligus atasannya, 3) Gaji atau upah, gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, dan 4) Kebutuhan, memahami serta memenuhi kebutuhan karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat karyawan dan untuk meningkatkan moral karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan untuk mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi dapat mendorong seseorang untuk mem pengertian motivasi kerja capai tujuannya dengan adanya motivasi untuk karyawan maka karyawan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuannya yaitu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022). Berbagai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan (Alhusaini et al., 2020): 1) Menentukan penghargaan yang bernilai bagi setiap karyawan, 2) Menentukan kerja yang diinginkan, 3) Membuat level kerja yang bisa diraih, 4) Menghubungkan penghargaan dengan kinerja, 5) Menganalisis faktor-faktor apa yang mungkin berkontradiksi dengan keefektifan penghargaan, dan 5) Memastikan penghargaan yang diberikan cukup.

Pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi karyawan (Ningsih, Surabaya, Wahjono, & Surabaya, 2023) memiliki kemampuan mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja organisasi, meningkatkan produktivitas kerja organisasi, mempertahankan loyalitas dan kestabilan organisasi, serta mampu meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Selain itu masih ada kemampuan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab. Menurut Nitisemito (2022:427) motivasi kerja dapat diukur melalui presensi tempat karyawan bekerja, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, produktivitas kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Agar terciptanya lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain Agusti, R. (2022). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan yang nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharap kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja dimana sarana dan persamaan kerja lengkap dan baik. Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut baik. Berdasarkan penjelasan ini maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menarik orang supaya mau bekerja pada perusahaan. Disamping itu juga untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan giat dan disiplin maka perusahaan perlu memberikan imbalan, bonus dan insentif kepada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaanya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dikarenakan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri disamping itu juga dengan memberikan karyawan kompensasi sebagai motivasi dalam bekerja sehingga tercapainya efisiensi dan efektif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai". Jadi Kesimpulannya Kompensasi adalah balas jasa perusahaan kepada pegawainya baik berupa

finansial atau nonfinansial atas kinerja yang telah dilakukan demi kepentingan perusahaan. Semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya, semakin kurang puas karyawan terhadap kompensasi maka semangat kerja akan menurun.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara tiga variabel predictor yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel konsekuensinya. Adapun data yang diperlukan untuk mengkonfirmasi hubungan sebab akibat diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Tabel berikut adalah hasil uji validitas setiap indikator dari setiap variabel peneliti

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Variabel | Correlations | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------|------------------|--------------|----------------|------------|
| X1 | Lingkungan Kerja | X1.1=0.794 | 0,613 | Reliabel |
| | | X1.2=0.840 | | |
| | | X1.3=0.482 | | |
| X2 | Kompensasi | X2.1=0.843 | 0,706 | Reliabel |
| | | X2.2=0.733 | | |
| | | X2.3=0.811 | | |
| X3 | Kepuasan Kerja | X3.1=0.670 | 0,682 | Reliabel |
| | | X3.2=0.659 | | |
| | | X3.3=0.615 | | |
| | | X3.4=0.662 | | |
| Y | Motivasi Kerja | Y1.1 = 0.618 | 0,687 | Reliabel |
| | | Y1.2=0.830 | | |
| | | Y1.3=0.280 | | |
| | | Y1.4=0.795 | | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan data pada tabel 1 tampak bahwa masing- masing kuesioner memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 sehingga disimpulkan bahwa kuesioner-kuesioner tersebut reliabel, dan dapat digunakan sebagai instrumen atau alat pengumpul data.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk jenis keamin responden disajikan dalam table 2 berikut ini:

Tabel 2: Tabel Jenis Kelamin Responden

| Karakteristik Responden | Jumlah karyawan | Persentase (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Jenis Kelamin : | | |
| Pria | 30 | 100 |
| Wanita | - | - |
| Jumlah | 30 | 100 |

Isi Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 30 orang seluruhnya adalah berjenis kelamin laki-laki.

Analisis Hipotesis

Setelah data valid dan Reliabel, maka dilakukan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi disajikan dalam table 3 berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Parsial

| Unstandardized Coefficients | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------------|---------------------------|------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| Model | | | | | |
| (Constant) | 4.394 | 2.386 | | 1.842 | .077 |
| Lingkungan Kerja | .424 | .241 | .337 | 1.758 | .090 |
| Kompensasi | .101 | .222 | .110 | .453 | .654 |
| Kepuasan kerja | .299 | .220 | .297 | 1.361 | .185 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari hasil uji data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,090 > 0,05$, pada level signifikansi 0,1. Selanjutnya dari hasil uji data d bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,654 > 0,05$. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig.0,654 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Analisis regresi berikutnya menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $0,185 > 0,05$. Untuk melengkapi hasil temuan penelitian ini juga dilakukan analisis regresi secara simultan. Hasil analisis regresi secara simultan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|------------|--------------------|----|-------------|---|-------------------|
| | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 23.830 | 3 | 7.9435.812 | | .004 ^b |
| Residual | 35.537 | 26 | 1.367 | | |
| Total | 59.367 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, kompensasi

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, meskipun pada taraf yang lemah, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian tersebut, faktor lingkungan kerja kemungkinan besar hanya menjadi faktor sampingan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan (Airmadidi, 2015).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Variabel kompensasi secara langsung tidak signifikan terhadap variabel motivasi. kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini mungkin disebabkan oleh kegiatan yang dilakukan cenderung lebih mengutamakan keterampilan dalam pelayanan kinsmen, selain itu bisa juga variabel kompensasi harus dipecah-pecah berdasarkan jenis kompensasi. Namun, perlu dicatat bahwa hasil ini hanya berlaku dalam konteks penelitian ini dan tidak selalu berlaku secara umum di semua situasi atau organisasi (Harahap & Khair, 2020).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Analisis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Brown Persian Petshop. Hal ini bisa menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian tersebut, kepuasan kerja mungkin bukan faktor utama yang mempengaruhi variabel lain yang sedang diteliti. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil tersebut, seperti kompleksitas hubungan antar variabel, faktor eksternal (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Uji f

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Brown Persian Petshop dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa: "Rata-rata lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerjakaryawan.

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan pada taraf 10 % terhadap Motivasi Kerja.
2. kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja.
3. kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan. Teknik pembagian kelompok yang heterogen juga mempengaruhi penyamarataan dalam kegiatan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan berdasarkan hasil analisis data maka saran yang dapat disampaikan kepada Brown Persian Petshop-Yogyakarta adalah dengan tetap

memberikan perhatian yang serius terhadap semua indikator dari penelitian ini yang terdiri dari Lingkungan Kerja yang dimiliki, Kompensasi yang telah dipraktikkan serta selalu memantau tingkat kepuasan kerja karyawannya. Sedangkan untuk peneliti berikutnya jika melakukan penelitian di Brown Persian Petshop-Yogyakarta, khususnya untuk tema dalam Upaya meningkatkan Motivasi Kerja karyawannya, perlu memperkaya model penelitian dengan melibatkan variabel mediasi, maupun variabel moderasi seperti kepribadian karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Indriana, L., & Maryati, I. (2021). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Segiempat dan Segitiga di Kampung Sukagalih. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(3), 541-552.
- Zahratul Farhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.
- Karyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10-18.
- Rangkuti, D. A., & Ernanda, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi Kasus di PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2).
- Febriani, C. A., Perdana, A. A., & Humairoh, H. (2018). Faktor kejadian stunting balita berusia 6-23 bulan di Provinsi Lampung. *Jurnal Dunia Kesmas*, 7(3).
- Grasby, K. L., Jahanshad, N., Painter, J. N., Colodro-Conde, L., Bralten, J., Hibar, D. P., ... & Van Rooij, D. (2020). The genetic architecture of the human cerebral cortex. *Science*, 367(6484), eay6690.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825-829.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Prabudi, A., & Purwati, A. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
- Trisakti Harapan Riau. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(4), 427-438.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Lau, I., Wong, Y. H., Yeong, C. H., Aziz, Y. F. A., Sari, N. A. M., Hashim, S. A., & Sun, Z. (2019). Quantitative and qualitative comparison of low-and high-cost 3D-printed heart models. *Quantitative imaging in medicine and surgery*, 9(1), 107.

- Martin, D., & Hamali, A. Y. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pt Adidaya Digital Printing Bandung. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Pardede, N. (2020). Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Swasta Yayasan Pendidikan Hidayatul Islam Pematangsiantar. *AL-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 10(1).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Ul'dah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Willenberg, L., Wulan, N., Medise, B. E., Devaera, Y., Riyanti, A., Ansariadi, A., ... & Azzopardi, P. S. (2020). Understanding mental health and its determinants from the perspective of adolescents: a qualitative study across diverse social settings in Indonesia. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102148.
- Wimatra, A., Sylvia, T., Harahap, N., Santosa, A., Khair, R., & Idris, I. (2020). Alat Ukur Berat Dan Tinggi Badan Proporsional Dengan Output Suara Pada Seleksi Penerimaan Taruna Baru ATKP Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 4(2), 286-302.