



Jurnal Ilmiah Aset  
Vol. 26 No. 2

September 2024  
p-ISSN 1693-928X  
e-ISSN 2685-9629

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Garuda Plastik)

Agustiya Fatriya Rizky

Dosen Manajemen Institut Karya Mulia Bangsa (IKMB)  
Jl. Kisarino Mangunpranoto No.9, Banaran Barat, Bandarjo, Kec. Ungaran Bar., Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50517  
Email: agustiya42@gmail.com

**Abstract:** This research proposal was put forward to identify how the effect of compensation on job satisfaction, the effect of the physical environment on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance. The type of research that will be carried out is explanatory research or explanatory research where this research aims to analyze the relationship between exogenous variables and endogenous variables. Exogenous variables in this study include compensation, physical environment and work satisfaction, while the endogenous variables are employee performance. The population to be analyzed in this research proposal is 133 production and office employees of CV Garuda Plastik in the Demak area. The sample in this study was determined using a purposive sampling method with a total of 100 respondents. For the research analysis method used is a quantitative analysis method using multiple linear regression analysis. The supporting application program used is SPSS 22. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The physical environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

hal. 19-26  
DOI: 10.37470/1.26.2.240

Diterima : 12 Agustus 2024  
Disetujui : 25 Agustus 2024

**Keywords:** Compensation, Physical Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran tenaga kerja sebagai asset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan karena untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga keberlangsungan, perusahaan harus mampu meningkatkan mutu layanan kepada pelanggan selain proses produksi. Permasalahan yang timbul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan prestasi karyawan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada bagaimana prestasi karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi perusahaan. Ketika kinerja karyawan

buruk, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Ariana dan Riana, 2013). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas pegawai sebagai prestasi kerja dalam waktu tertentu, yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012). Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja, selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dhermawan, dkk. (2012), Springer (2011), Rose et al. (2009) serta Miao dan Kim (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Artana (2012) menambahkan bahwa gaji, manajemen dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memegang

peranan penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan efektifitas karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012).

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negative dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Karyawan yang mampu memanfaatkan keahlian dan pengetahuannya dalam pekerjaan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan tersebut. (Berg, 1999). Pegawai cenderung akan meningkatkan prestasinya baik dari segi jumlah dan mutu jika kepuasan pegawai terpenuhi (Pramitha dkk., 2012). Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai komponen dari variabel yang berbeda.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi karena memediasi pengaruh variabel lain seperti kompensasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung saja, namun juga mempengaruhi kinerja pegawai melalui pengaruh variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan Pratiwis dan Yuniantos, 2018 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

CV. Garuda Plastik merupakan perusahaan yang tidak terlalu besar yang masih hidup dan berkembang ditengah persaingan industri yang semakin ketat, yaitu dengan selalu berusaha memberikan produk yang terbaik bagi konsumen dan pengelolaan sumber daya manusia. CV yang berdiri tahun 1986 ini menarik untuk diteliti karena dalam menjalankan usahanya memiliki budaya perusahaan yang berasaskan kekeluargaan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian Ahmudi, dkk (2018) dan Thyophoida (2014) memperlihatkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian Handayaniingrum, Astuti, Prasetya (2016) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya gap research tersebut menunjukkan bahwa masih terdapatnya beberapa temuan penelitian yang belum menunjukkan hasil yang konsisten, maka peneliti menambahkan variabel yaitu lingkungan fisik untuk mengisi gap tersebut dan diharapkan mampu memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya.

#### Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah dan research gap yang ditemukan, maka diperoleh dugaan bahwa untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan

lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu rumusan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan Kerja?
2. Bagaimana pengaruh antara variabel lingkungan fisik terhadap kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan?

#### Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk memenuhi tujuan berupa menjawab rumusan masalah yang ditetapkan antara lain:

1. Menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Menganalisis Pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan Kerja
3. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### TINJAUAN TEORITIS

#### Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya untuk jangka waktu tertentu dan dapat bersifat finansial atau non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat membuat karyawan senang dan memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau bisnis, penghargaan itu penting karena penghargaan mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

#### Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti(2011) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyaawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito(2016) Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

#### Kepuasan Kerja

Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja. Ini adalah salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan. Menurut

Malayu S.P. Hasibuan (2009) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), “kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja dan masalah yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis”.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Rood dan Holdnak (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan Adeoye dan Fields (2014), Salisu et al. (2015) dan Muguongo et al. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### **Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Perusahaan diwajibkan mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti harapan dan kebutuhan karyawan tersebut. Jika yang diharapkan karyawan dengan kenyataannya tidak terlalu berbeda, maka masih terdapat rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk misalnya, seperti peralatan yang tidak memadai dan pencahayaan yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang akan diselesaikan terasa tidak menyenangkan untuk

diselesaikan dan menyulitkan. Ini dapat mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

H2: Lingkungan Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rahmatullah, 2012 Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

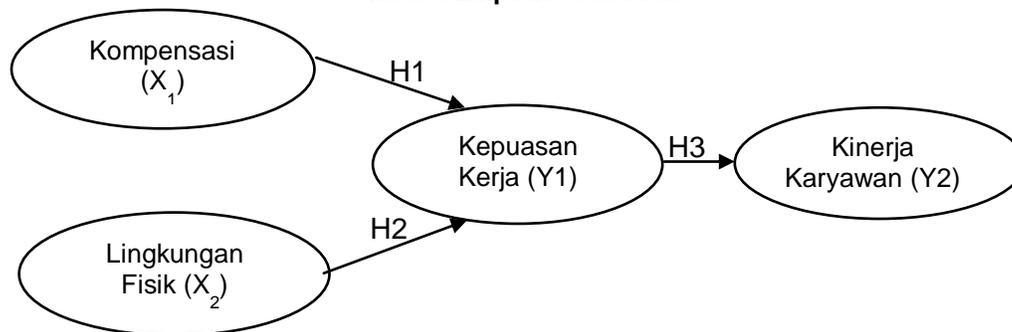
## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau explanatory research dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sugiyono, 2017). Variabel eksogen pada penelitian ini mencakup Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) sementara untuk variabel endogen adalah Kinerja karyawan (Y2).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu 133 karyawan CV Garuda

**Gambar 1**  
**Model Empirik Penelitian**



Plastik yang beralamat di Jl. Raya Kuripan 83, Karangawen, Demak. saja. Jenis non-probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu karyawan bagian produksi & kantor.

Untuk jumlah sampel yang akan diteliti ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + (133) \times 0,01}$$

$$n = \frac{133}{1,332}$$

$$n = 99,8 \longrightarrow 100$$

#### Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner dan metode studi literatur.

#### Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan lembar kuesioner untuk kemudian dijawab responden dimana hasil jawaban responden tersebut akan dianalisis peneliti lebih lanjut untuk menghasilkan kesimpulan penelitian. Dalam metode kuesioner ini, pihak responden terpilih diharuskan menjawab pernyataan-pernyataan mengenai variabel penelitian yang ditanyakan dengan menggunakan nilai skala Likert poin 1 sampai 5. Skala 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (netral); 4 (setuju); 5 (sangat setuju)

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang meliputi uji instrumen,

asumsi klasik dan koefisien determinasi. Aplikasi pendukung yang digunakan untuk membantu analisis data kuantitatif pada penelitian ini adalah SPSS 26.

Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berikut:

Persamaan 1:

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y1 = 18,842 + 0,215 X1 + 0,034 X2 + e$$

Keterangan:

Nilai konstanta  $a = 18,842$  artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan fisik tidak dimasukkan dalam penelitian maka kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik masih meningkat 18,842%.

Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X1$ ) diperoleh sebesar 0,215 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin baik nilai kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai kompensasi akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi lingkungan fisik ( $X2$ ) diperoleh sebesar 0,034 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin baik nilai lingkungan fisik akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kepuasan kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan fisik akan berdampak pada penurunan nilai kepuasan kerja.

Persamaan 2 :

$$Y2 = a + b3Y1 + e$$

$$Y2 = 21,578 + 0,017 Y1$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 21,578 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 21,578 koefisien regresi  $Y1$  sebesar 0,017 yang menyatakan bahwa penambahan 1%

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel
1.	Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Simamora (2004)
2.	Lingkungan Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.	Penerangan/cahaya, Temperatur/suhu udara, Pertukaran udara/sirkulasi udara, Kebisingan di tempat kerja, tata warna/pewarnaan, Dekorasi Sedarmayanti (2011)
3.	Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	Upah Promosi Supervisi Benefit Contingent rewards Sutrisno (2009)
4.	Kinerja Karyawan (Y2)	kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.	Kualitas Kerja Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian. Robbins 2016

**Tabel 2**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model Regresi	Unstandardized Coefficients	Beta	t	Sig
Model 1				
Kompensasi (X1)	0,215	0,193	1,939	0,002
Lingkungan Fisik (X2)	0,034	0,033	0,332	0,004
Dependen: Kepuasan Kerja (Y1)				
Model 2				
Kepuasan Kerja (Y1)	0,017	0,018	0,177	0,000
Dependen: Kinerja Karyawan (Y2)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 3 Uji Hipotesis**

Hipotesis	Sig.Uji t	Keterangan
H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	0,002	H1 Diterima
H2: Lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	0,004	H2 Diterima
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 4 Uji F**

Model Regresi	Signifikansi Uji F	Keterangan
Model 1	0,000	Variabel independen model 1 mampu berpengaruh simultan pada kepuasan kerja.
Model 2	0,000	Variabel independen model 2 mampu berpengaruh simultan pada kinerja karyawan.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi**

Model Regresi	Adjusted R-Square	Keterangan
Model 1	0,018	Nilai persentase koefisien determinasi model 1 sebesar 1,8 %.
Model 2	0,010	Nilai persentase koefisien determinasi model 2 sebesar 1 %.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

nilai kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,017.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi sendiri bisa diberikan dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya itu sendiri. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Garuda Plastik Demak adalah pemberian kompensasi yang telah sesuai dan dirasa adil oleh karyawan seperti dalam hal pemberian gaji yang diberikan setiap awal bulan dan adanya jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan, sehingga para karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Khaidir Anas (2016) bahwa pemberian kompensasi yang baik akan berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan.

### Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis parsial penelitian menjelaskan bahwa lingkungan fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik yang berada

disekitar pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Eka S., dkk (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik di CV Garuda Plastik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya, sehingga dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data primer pada variabel lingkungan kerja fisik, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik adalah temperatur/suhu. Item dari indikator temperatur/suhu adalah suhu udara yang nyaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa temperatur/suhu yang nyaman di tempat kerja yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, sehingga apabila perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik melalui revitalisasi gedung kantor, maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh. Itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan, berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di CV Garuda Plastik. Kepuasan kerja memiliki indikator penting, yaitu upah. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang setuju bahwa upah merupakan faktor penting karena dari upah atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu upah menjadi ukuran dimana kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan upah sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di CV Garuda Plastik. Dari hasil ini

membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ristiana M (2013) menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang di tunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

Kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada CV Garuda Plastik. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi CV Garuda Plastik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV Garuda Plastik. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif.

Lingkungan Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Garuda Plastik. Sehingga dalam hal ini

perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu hubungan antara atasan dan karyawan, agar atasan memberikan pujian dan apresiasi setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja yaitu faktor finansial, agar kenaikan gaji disesuaikan berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta adanya kesempatan promosi yang besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan di CV Garuda Plastik sudah baik. Namun untuk pihak perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja secara fisik di mana karyawannya bekerja. Hal tersebut berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan semakin meningkat.

Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan pada CV Garuda Plastik. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di CV Garuda Plastik. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Plastik dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya

## **Saran**

Saran yang dapat diambil dari hasil analisis penelitian ini antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis CV Garuda Plastik Demak ingin memberikan saran yaitu CV Garuda Plastik diharapkan lebih meningkatkan kompensasi dengan memberikan uang lembur dan memperhitungkan masa kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sangat bagus untuk bisnis. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan, yaitu. kenyamanan kerja dan kelancaran komunikasi antar pegawai atau dari pegawai ke atasan, serta ada kemungkinan promosi sebagai pegawai, sehingga nantinya kepuasan pegawai meningkat dan pegawai berfungsi secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja

- Rosdakarya.
- Adeoye, Abayomi., and Fields, Ziska. 2014. Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social and Science*. 41(3): 345-352.
- Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Uddin, 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. 6 (2).
- Ahmudi, Farida.N, Susanty.A, Purwaningsih.R.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional IENACO*, 470-477
- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). Universitas Diponegoro: Semarang.
- Aktar, Serena , Muhammad Kamruzzaman Sachu dan Md. Emran Ali. 2012. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), pp: 9-15
- Alex S Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, 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*, Vol. 6.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id*
- Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment and Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*. 6(8), pp: 75-93
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Artana, I Wayan Arta, 2012, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA", *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. Bali: STIPAR Triatma Jaya, Denpasar.
- Berg, P. (1999). The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in the United States Steel Industry. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 54, 111-135.  
<https://doi.org/10.7202/051222ar>
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. 2012 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar. (Diakses tanggal 20 Juli 2017, 01:50)
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Eka S., Dwi Silvia, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1*