



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. MAJU JAYADI TRANSPORT KECAMATAN SANDUBAYA, KOTA MATARAM

Mochamad Ronald Galih R¹, Thatok Asmony², Mukmin Suryatni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

E-mail: kikimhp86@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Compensation, Work Environment, Work Satisfaction</p> <p>Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja</p> <p>How to cite: R, Mochamad Ronald Galih., Asmony, Thatok., Suryatni, Mukmin. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Maju Jayadi Transport Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram. (2023). <i>JMM UNRAM</i>, 12(2), 216-224</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v12i2.780</p> <p>Dikumpulkan : 23 Mei 2023 Direvisi : 24 Mei 2023 Dipublikasi : 26 Mei 2023</p>	<p>The study aims to analyze the effects of compensation and work environment on the job satisfaction of CV Maju Jayadi Transport's employee. The respondents in this study are 60 people. The type of research used is associative research. The method of collecting data used was the census method. The data analysis technique used is linear regression analysis used used SPSS version 16.0. Research shows that: (1) compensation has a positive and significant impact on the job satisfaction of the employee of the CV Maju Jayadi Transport's employee, (2) the work environment has a positive and significant impact on the employment satisfaction CV Maju Jayadi Transport's employee. Based on the results of this research, there can be a link between compensation and the working environment toward the working title of CV Maju Jayadi Transport employee.</p> <p>Penelitian ini bertujuan supaya menyelidiki pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Maju Jayadi Transport. Hingga 60 orang menanggapi jajak pendapat ini. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data disebut metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Itupeneliti kesimpulan menunjukkan: (1) Kompensasi berdampak baik serta signifikan dengan Kepuasan Kerja karyawan CV Maju Jayadi Transport, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Maju Jayadi Transport. Sesuai hasil penelitian ini bisa disimpulkan adanya kaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Maju Jayadi Transport.</p>
	<p>Copyright © 2023. Mochamad Ronald Galih R, Thatok Asmony, Mukmin Suryatni. All rights reserved.</p>

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai elemen. Karyawan adalah salah satunya, karena terkait langsung dengan operasi organisasi. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil yang maksimal dalam situasi ini agar tujuan perusahaan atau organisasi bisa terwujud. Kebahagiaan kerja termasuk suatu elemen yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Dawal dan Taha (2006:267) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kerja perusahaan adalah kunci kesehatannya.

Kepuasan kerja menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2011), adalah perasaan suka atau duka seseorang mengenai berbagai aspek kewajiban profesional, tempat kerja, dan interaksi dengan rekan kerja.

Menurut Moekijat (dalam Munandar, 2012), kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa berefek kebahagiaan kerja. Menurut Yusnaena (2012:2), kompensasi adalah imbalan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan ide tenaga kerja untuk mendukung keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Sistem kompensasi pekerjaan yang baik membuatnya mungkin untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan berbagai kelompok karyawan yang memiliki berbagai sikap positif dan perilaku dan siapa yang akan bekerja secara efektif untuk perusahaan (Putranto, 2012: 2) . Kepuasan karyawan akan buruk yaitu bisnis dapat menderita jika perusahaan tidak mampu membayar karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan dari mereka.

Tempat kerja termasuk suatu faktor yang berefek pada kepuasan kerja (Robbins, 1996:208). Karyawan cenderung tidak bekerja jika suasana di sekitar mereka meresahkan. Hal ini sesuai dengan Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75), jika tempat kerja terdiri dari segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi seberapa baik dia melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009), tempat kerja sering dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ungkapan "lingkungan kerja fisik" mengacu pada segala aspek nyata di tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Menurutnya, "lingkungan kerja fisik" adalah segala aspek fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan baru maupun yang sudah lama di CV. MAJU JAYADI TRANSPORT yang beralamat di Jl. TGH. Faesal No.16, Mandalika, Kec. Sandubaya, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83223. Dugaan sementara yang dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah hal ini dibuktikan dengan beberapa karyawan yang mengeluh tentang alat keselamatan pekerja yang kurang memadai dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak merata. Penting untuk membahas masalah kepuasan kerja di penelitian ini karena kepuasan kerja karyawan akan berefek pencapaian perusahaan serta hasil kerja karyawan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT.

Jika dilihat dari sisi lingkungan kerjanya, perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini karena karyawan jangka panjang menerima lebih banyak perhatian dari atasan, yang menyebabkan hubungan yang tegang antara karyawan lama dan karyawan baru serta banyak terdapat beberapa titik di lingkungan perusahaan tersebut yang tidak tertata dengan rapih sehingga terlihat kotor dan mengurangi

kenyamanan karyawannya. Sedangkan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT termasuk perusahaan yang menawarkan pengiriman barang dan menyewakan alat berat, sehingga di dalam lingkungan perusahaan tersebut banyak terdapat truk pengiriman barang dan alat berat.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. MAJU JAYADI TRANSPORT KECAMATAN SANDUBAYA, KOTA MATARAM". berdasarkan latar belakang yang telah diberikan dan hasil penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja

1.2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kompensasi berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja termasuk sikap yang baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian terhadap kualitasnya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi merasa positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah merasa negatif tentang pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Siagian (2008) berpendapat jika perspektif seseorang yang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2018) beberapa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut::

1. Rekan Kerja
Rekan kerja yang memberi semangat akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan cenderung merasa terburu-buru dan cemas karena ini pengaturan yang menyenangkan, yang membuat lebih mudah bagi mereka untuk menemukan kepuasan kerja.
2. Penghargaan
Karyawan mencari struktur upah yang memuaskan harapan mereka yang mereka yakini adil. Kepuasan lebih mungkin terjadi ketika kompensasi dianggap adil, konsisten dengan kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan norma pembayaran sosial.
3. Lingkungan Kerja
Karyawan berhubungan dengan tempat kerja mereka dalam hal kenyamanan dan kemampuan mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Fasilitas yang memadai akan memudahkan penyelesaian tugas dan meningkatkan kebahagiaan karyawan.
4. Pekerjaan
Orang-orang menyukai karier yang menawarkan mereka kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan mereka, serta serangkaian tugas, kemandirian, dan umpan balik tentang seberapa baik kinerja mereka. Motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi akan meningkat jika mereka tertarik dengan pekerjaannya. Ia akan merasa senang dan puas dengan usahanya jika hasilnya berkualitas tinggi.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008) antara lain :

1. Turnover
Kepuasan kerja yang tinggi dan perputaran pekerja yang rendah mungkin terkait. Meskipun karyawan yang tidak puas terkadang memiliki tingkat perputaran yang lebih tinggi.
2. Tingkat Kehadiran
Karyawan yang benar-benar puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas cenderung tidak masuk kerja. Karyawan konten akan masuk kerja kecuali ada alasan mendesak untuk tidak melakukannya. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas atau tidak puas dapat memutuskan untuk tidak masuk kerja karena berbagai alasan.
3. Umur
Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mungkin lebih sulit bagi mereka untuk memulai karir baru di tempat lain. perspektif yang bijaksana tentang tujuan, niat, dan aspirasi seseorang untuk masa depan dengan cara hidup yang ada. sumber pendapatan yang sebagian besar pasti. Individu yang bersangkutan dan rekan kerjanya di perusahaan memiliki hubungan yang langgeng dan ikatan batin.
4. Tingkat Pekerjaan
Secara umum, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka karena pendapatan dapat memberikan standar hidup yang lebih baik. pekerjaan di mana mereka dapat memamerkan keterampilan kerja mereka. prestise sosial yang relatif tinggi baik di dalam maupun diluar organisasi dari korporasi.
5. Ukuran Organisasi
Karena ukuran perusahaan terhubung ke koordinasi, komunikasi, dan keterlibatan karyawan, ukuran perusahaan organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja.

2.2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi termasuk uang, komoditas, atau imbalan lain apa pun yang diterima pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, penting untuk memiliki struktur kompensasi yang efektif yang membantu bisnis dalam menarik dan mempertahankan pekerja terampil. Struktur kompensasi dari organisasi juga berdampak pada kinerja strategis

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator bentuk pembayaran berikut ini:

- a. Kompensasi Finansial
 - a. Gaji, bonus, dan penghasilan. Karyawan diberi kompensasi finansial untuk usaha mereka melalui gaji mereka. Bonus uang digunakan sebagai insentif bagi pekerja. Sementara penghasilan dan tarif gaji per jam seringkali terkait.
 - b. Tunjangan dan Fasilitas. Karyawan mendapatkan tunjangan dalam bentuk tunjangan, seperti gaji tambahan atau asuransi kesehatan, sedangkan fasilitas seperti kendaraan, tempat parkir khusus, dan lain-lain.
- b. Kompensasi non Finansial
 - a. Promosi merupakan kenaikan posisi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.
 - b. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka selama mereka bekerja di perusahaan.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk segala sesuatu, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, memiliki potensi untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan selama dia bekerja dan pekerjaannya. Mangkunegara (2005:105) Kata "lingkungan kerja" dideskripsikan sebagai "semua aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perolehan produktivitas".

Menurut Sedarmayanti (2007) Lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara kasar dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik termasuk wilayah di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik termasuk lingkungan yang tidak dapat dirasakan oleh panca indera tubuh manusia tetapi masih dapat dirasakan.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang terkait dengan studi teoritis yang ada serta kerangka kajian konseptual dan penelitian terdahulu terkait, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berefek baik dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Maju Jayadi Transport

H2 : Lingkungan Kerja berefek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Maju Jayadi Transport

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada tahun 2022 di CV. MAJU YAJADI TRANSPORT yang bertempat di Jl. TGH Faesal No.16, Mandalika, Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83233. Pemilihan subjek penelitian ini dilakukan dengan alasan sebagai berikut, agar dapat mengetahui bagaimana upaya CV. MAJU JAYADI TRANSPORT dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian dilakukan pada 15 Desember 2021 – 4 May 2023.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode sensus termasuk salah satu yang digunakan untuk memperoleh data untuk penyelidikan ini. Metode sensus memerlukan studi dari seluruh populasi.

3.3. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini antara lain karyawan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT dengan total 60 orang.

3.4. Tehnik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan wawancara dan angket dimanfaatkan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Sementara kuesioner dan teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data untuk penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	45	75%
2	Wanita	15	25%
Total		60	100%

Seperti yang terlihat pada Tabel 1, pria menyumbang sebagian besar jawaban dalam survei, Hal ini disebabkan fakta bahwa lebih banyak organisasi membutuhkan pria untuk mengisi tanggung jawab operasional.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	D3	10	17%
2	D4	0	0%
3	S1	6	10%
4	SMK	20	33%
5	SMA	24	40%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel 2, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah pekerja yang baru saja menyelesaikan SMA atau SMK. Hal ini memaparkan nilai pendidikan, perusahaan tidak memberikan persyaratan Pendidikan yang tinggi.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<30	11	18%
2	31-40	27	45%
3	41-50	13	22%
4	>50	9	15%
Jumlah		60	100%

Sesuai tabel 3 di atas, mayoritas responden penelitian ini adalah pekerja yang berusia antara 31 hingga 40 tahun. Hal ini disebabkan karena bisnis membutuhkan karyawan yang sudah cukup umur untuk berproduksi agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Tabel 4. Hasil Deskripsi Variabel

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
X1	Kompensasi	4,15	Layak
X2	Lingkungan Kerja	4,07	Baik
Y	Kepuasan Kerja	4,06	Puas

Sesuai tabel 4, respon rata-rata untuk masing-masing variabel Kompensasi kuesioner adalah 4,15 sehingga masuk dalam kategori "layak". Rata-rata jawaban untuk setiap kuesioner variabel Lingkungan Kerja adalah 4,07 dengan kategori "sangat baik". Rata-rata jawaban untuk masing-masing variabel Kepuasan Kerja kuesioner adalah 4,06 sehingga masuk dalam kategori "puas".

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.766	0.688		2.567	0.013
X1	0.278	0.129	0.265	2.156	0.035
X2	0.279	0.130	0.264	2.147	0.036

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,766. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) tidak memiliki pengaruh maka besarnya variabel dependen (Kinerja) termasuk sebesar 1,766.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (b_1) memiliki nilai positif sebesar 0,278. Setiap peningkatan variabel Kompensasi akan menyebabkan peningkatan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,278 jika faktor independen lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk variabel lingkungan kerja termasuk positif sebesar 0,279. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya konstan, maka setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja akan menghasilkan peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 0,279.

Untuk mengamati bagaimana faktor independen (kompensasi dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) menggunakan persamaan regresi linier berganda. Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas dan perubahan variabel terikat sama-sama bergerak ke arah yang sama.

4.2. Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menetapkan normalitas penelitian, dengan tingkat kepercayaan 5%. Nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0.05 diperlukan oleh uji normalitas untuk menunjukkan bahwa data tersebut normal dan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0,05 untuk menunjukkan bahwa tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Diakui bahwa studi *Asymp.Sig. (2-tailed)* nilai variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja adalah 0,618. nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,618 > 0,05 menunjukkan bahwa kedua data variabel penelitian berdistribusi normal.

4.3. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel Toleransi Nilai yang digunakan dalam penelitian ini Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,984 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,016 < 10, sedangkan Kompensasi Mandiri memiliki nilai 0,984 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,016 < 10. Dengan demikian dapat dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki korelasi berdasarkan uji multikoleniaritas atau tidak ada multikoleniaritas.

4.4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Nilai yang diketahui dalam penyelidikan $F_{hitung} 5.497 > F_{tabel} 3.15$ serta Oleh karena itu derajat signifikansi berada di bawah batas signifikansi yang ditetapkan sebesar $0,007 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 menerima pilihan yang bisa diambil. Yaitu, penelitian yang dijalankan oleh analisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. MAJU JAYADI TRANSPORT hal ini dipandang praktis, dan hasilnya memaparkan jika model regresi yang digunakan sesuai dengan kriteria model penelitian yang dapat digunakan dengan data penelitian yang dipertimbangkan..

4.5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Nilai t-tabel pada penelitian ini dapat dilihat sebanyak 1,296.

1. Nilai t yang dihitung variabel kompensasi melebihi tabel t, khususnya $2,260 > 1,296$. Variabel ditunjukkan oleh ini Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. MAJU JAYA TRANSPORT.
2. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel, khususnya $2,124 > 1,296$. Hal ini menyoroti pengaruh signifikan dari lingkungan kerja yang fleksibel terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. MAJU JAYA TRANSPORT.

4.6. Koefisien Determinasi

Hasil penyelidikan dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,537 menghasilkan koefisien determinasi sebesar 13,2%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun faktor independen hanya dapat menjelaskan 13,2% dari variansi variabel dependen, variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini mungkin dapat menjelaskan atau berdampak pada sisanya. 86,8%.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bisa dimengerti jika kompensasi bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan CV MAJU JAYADI TRANSPORT sebab perusahaan membayarnya pegawai cukup kompensasi. Akibatnya, seberapa adil karyawan dibayar secara langsung akan mempengaruhi seberapa puas mereka di tempat kerja.

5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik dampak yang dibuat oleh lingkungan tempat kerja dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV MAJU JAYADI TRANSPORT dikarenakan lingkungan kerja yang dimiliki CV MAJU JAYADI TRANSPORT sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja suatu tempat sangat baik dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan CV. Maju Jayadi Transport. Sehingga bisa ditarik simpulan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika semakin baik kompensasi diberikan maka tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Maju Jayadi Transport akan semakin tinggi. Sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak baik maka karyawan akan semakin rendah pula tingkat kepuasannya.

Lingkungan kerja berefek positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Maksudnya apabila semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya yang akan menjadi rendah..

DAFTAR PUSTAKA

- Adisoewignyo, W. (2008). *Statistik Inferensial Ekonomi dan bisnis*. Mataram: Mataram University Press.
- Adnan, A.Z., dan Marlina. 2015. Pengembangan Metode Isolasi Agarose dari Agar dan Uji Penggunaannya Sebagai Fasa Diam Elektroforesis pada Analisis DNA. Hibah Guru Besar. Padang : Universitas Andalas.
- Alex, S.N. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, M.S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sardzoska, E. G., dan Thomas L. T. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, Vol. 108 (3): 373-391
- Sukmawati. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2(3): 175-194