

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan

Nabila Masrurotul Aniyah *

Abd. Kodir Djaelani **

Eris Dianawati ***

Email : 22001081309@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

The results of this research aim to determine Price, Promotion and Barand Image on Maxim User Decisions in a study on FEB Students of the Islamic University of Malang Class of 2020. Based on the results of this research, it shows that the price variable has a positive and significant effect on user decisions with a significant value of $0.001 < 0.05$, the Promotion variable has a positive and significant effect on User Decisions with a significant value of $0.028 < 0.005$ and the Brand Image variable has a positive and significant effect on User Decisions with a significance value of $0.14 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Financial Compensation And Non-Financial Compensation*

Pendahuluan

Latar Belakang

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Pentingnya semangat kerja pada karyawan menjadi penting, karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai

Kepuasan Karyawan sangat penting karena, ketika karyawan puas dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, mereka cenderung tetap berkomitmen terhadap perusahaan dan tujuannya. Menurut Edy Sutrisno (2019) 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.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang biasa dilakukan.

Selain itu ada juga faktor pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kepuasan karyawan ini perlu ditingkatkan agar mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan, dan tetap nyaman dalam bekerja, kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan dan lain-lain. Karyawan membutuhkan aktualisasi yang bisa menunjukkan kemampuan dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal. Menurut Rizal dan Handayani (2021), kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan pada pekerja dengan cara langsung atau tak langsung (tunjangan) sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan pekerja merupakan definisi kompensasi finansial. Menurut Mondy (2015:4) berpendapat bahwa kompensasi non finansial ialah kepuasan yang didapatkan karyawan yang bersumber dari pekerjaan atau area psikologis/fisik dimana orang itu bekerja.

Dengan adanya latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro hamdi jaya kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial dterhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah di tetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan mikro hamdi jaya kabupaten Pasuruan?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan
3. Untuk mengetahui kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dterhadap kepuasan karyawan di perusahaan mikro Hamdi jaya kabupaten Pasuruan

Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk dijadikan sebagai bahan yag dapat digunakan untuk pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini adapun manfaat penelitian ini :

1. Bagi Pihak Intansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informas, wawasan yang bisa dijadikan sebagai salah satu dasar masukan yang bermanfaat untuk perusahaan maupun instansi lainnya yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada perusahaan Hamdi jaya yang ada di kabupaten pasuruan.

2. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan, dan sumber daya manusia khususnya.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

Landasan Teori

Kepuasan karyawan

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Indikator Kepuasan karyawan

Afandi (2018) mengidentifikasi indikator keputusan penggunaan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana yang dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan di mana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat indikator yaitu;

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja secara fisik yaitu sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan Kerja Fisik terdapat beberapa indikator yaitu;

- a) Pencahayaan
- b) Sirkulasi Ruang Kerja
- c) Tata letak ruang
- d) Kebisingan
- e) Fasilitas

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja secara non fisik yaitu sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat beberapa indikator yaitu;

- a) Hubungan dengan pimpinan
- b) Hubungan sesama rekan kerja

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan tunjangan asuransi yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Menurut (Hinaya, 2019) kompensasi finansial baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung diberi perusahaan kepada karyawan supaya produktivitas kerja karyawannya semakin baik.

Indikator – Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Kadarisman (2018), untuk mengukur kompensasi finansial ada 4 indikator yaitu;

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan
4. Kompensasi pensiun dan tunjangan di hari tua

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan yang bukan berbentuk uang tetapi dalam bentuk pekerjaan, pemberian fasilitas gratis serta lingkungan pekerjaan yang nyaman seperti kerabat atau rekan kerja yang menyenangkan. Menurut Margo Priyatono (2019)

kompensasi non finansial dari aspek karir dari aspek karir meliputi rasa aman saat menempati suatu jabatan, promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, temuan baru, prestasi, sedangkan dari aspek lingkungan dapat meliputi pujian, persahabatan, kenyamanan, dan lingkungan yang kondusif.

Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2018:358), Kompensasi Non Finansial dibedakan menjadi dua, yaitu;

- 1) Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan kepuasan kerja
 - a) Peluang promosi
 - b) Prestasi kerja
- 2) Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan
 - a) Nyaman dalam bertugas
 - b) Bersahabat dan mempunyai teman kerja
 - c) Kondusif

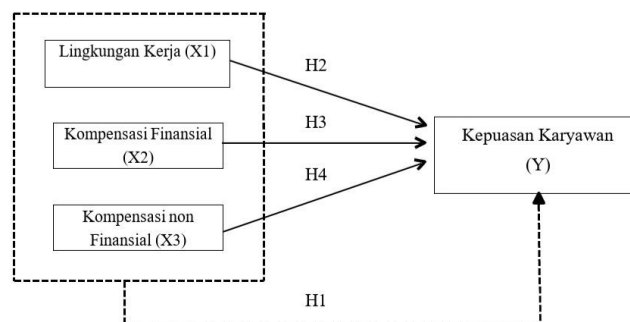
Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan karyawan

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat di mana Dia bekerja. Pemberian kompensasi finansial ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Pada dasarnya setiap orang yang bekerja menginginkan untuk memperoleh kompensasi yang adil. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan tunjangan asuransi yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial ini maka kepuasan karyawan akan tetap terjaga karena para karyawan merasakan sangat dihargai oleh organisasinya. Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang sifatnya memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan. Dengan di tingkatnya pemberian kompensasi non material. Salah satu contohnya seperti lokasi dan jam kerja fleksibel. Dengan di tingkatnya pemberian kompensasi non finansial, maka dapat memicu kepuasan karyawan karena mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) Kompensasi Non Finansial (X3) serta Kepuasan Karyawan variabel Y.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:  : Pengaruh secara parsial
 : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1: Lingkungan kerja, Kompetensi finansial, Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya
- H3: Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya
- H4: Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian Explanatory Research. Penelitian menggunakan penelitian Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Mikro Hamdi Jaya di Jl. Indrokilo Kec. Prigen, Kab. Pasuruan Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 – Februari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, maka penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau total sampling, karena populasi dalam penelitian ini dibawah 100 atau kurang dari 100 responden.

Definisi Oprasional Variabel

Tabel 1. Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	sumber
1.	Kepuasan Karyawan(Y)	Tingkat kepuasan dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuninya.	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan	Afandi (2018:82)
2.	Lingkungan Kerja (X1)	Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya	Secara fisik ; 1. Pencahaya 2. sirkulasi udara 3. tata letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. fasilitas Secara Non Fisik; Hubungan pimpinan terhadap bawahan, dan hubungan antar rekan kerja	Menurut Sedarmayanti (2017)
3.	Kompensasi Finansial (X2)	Bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang	a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan d. Kompensasi pensiun dan tunjangan di haritua	Kadarisman (2018)
4.	Kompensasi Non Finansial (X3)	Bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan Kepada karyawan dalam bentuk selain uang	a. Kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan kerja. b. Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan	Rivai (2018:358)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2019) “Menyatakan bahwa uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Berikut hasil uji validitas yang valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,799	0,2940	Valid
	X1.2	0,869	0,2940	Valid
	X1.3	0,797	0,2940	Valid
	X1.4	0,778	0,2940	Valid
	X1.5	0,782	0,2940	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,771	0,2940	Valid
	X2.2	0,723	0,2940	Valid
	X2.3	0,863	0,2940	Valid
	X2.4	0,735	0,2940	Valid
Kompensasi Non Finansial (X3)	X3.1	0,899	0,2940	Valid
	X3.2	0,849	0,2940	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y.1	0,784	0,2940	Valid
	Y.2	0,674	0,2940	Valid
	Y.3	0,682	0,2940	Valid
	Y.4	0,658	0,2940	Valid
	Y.5	0,721	0,2940	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 r tabel diketahui sebesar 0,2940. Sehingga merujuk hasil dari uji validitas bahwa semua instrumen mulai dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) semuanya menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r table, selain itu variabel Kepuasan Karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r table. Maka dapat dijelaskan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020, p.66) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah perubahan ataupun konstrk. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Nilai Kreteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	774	<i>Cronbach's alpha</i> > 0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial (X2)	686	<i>Cronbach's alpha</i> > 0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X3)	746	<i>Cronbach's alpha</i> > 0,6	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	860	<i>Cronbach's alpha</i> > 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat dijelaskan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Gozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58824278
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.058
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 bisa dilihat dari nilai residual semua variabel berdistribusi normal. Dalam hal ini uji normalitas bisa dikatakan data normal karena menunjukkan nilai lebih dari 0,05

Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:107) tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menguji dalam modal regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.117	2.174		.514	.610			
X1	.452	.110	.483	4.120	.000	.522	1.915	
X2	.519	.140	.425	3.696	.001	.541	1.849	
X3	.164	.168	.086	.974	.036	.925	1.081	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 menyatakan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,10, sehingga bisa dikatakan terbebas dari multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018:137) bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan dalam model regresi pada variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 6 Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.208	1.267		1.742	.089	
X1	.126	.064	.405	1.977	.055	
X2	-.156	.082	-.383	-1.900	.064	
X3	-.038	.098	-.059	-.384	.703	

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menyatakan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen serta digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.117	2.174		.514	.610
X1	.452	.110	.483	4.120	.000
X2	.519	.140	.425	3.696	.001
X3	.164	.168	.086	.974	.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024

$$Y = 1,117 + 0,452X_1 + 0,519X_2 + 0,164X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (α) sebesar 1,117, artinya apabila lingkungan kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan kompensasi non finansial (X_3) mengalami kenaikan maka kepuasan karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien regresi (b) variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,452 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan memiliki hubungan searah. Artinya apabila lingkungan kerja naik maka kepuasan karyawan cenderung naik.
- Koefisien regresi (b) variabel kompensasi finansial terbesar 0,519 memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan memiliki hubungan searah. Artinya apabila kompensasi finansial naik maka kepuasan karyawan cenderung naik.
- Koefisien regresi (b) variabel kompensasi non finansial sebesar 0,164 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan memiliki hubungan searah. Artinya apabila kompensasi non finansial naik maka kepuasan karyawan cenderung naik.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) uji t adalah sebuah pengujian statistik yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t:

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.117	2.174		.514	.610
X1	.452	.110	.483	4.120	.000
X2	.519	.140	.425	3.696	.001
X3	.164	.168	.086	.974	.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.17 bisa dikatakan bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

Hasil Uji f (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) sekarang sebuah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara semesta atau bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen berikut hasil uji f:

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.044	3	236.015	32.829	.000 ^b
	Residual	294.756	41	7.189		
	Total	1002.800	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji f bisa dijelaskan bahwasanya pada variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap variabel Y karena nilai kurang dari 0,05.

Koefisien Determinasi Adjusted R^2

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil data koefisien determinasi R^2 :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R^2*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.840 ^a	.706	.685	2.68126

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hasil dari uji koefisien determinasi R^2 sebesar 0,685. Hasil tersebut menunjukkan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) berpengaruh sebesar 68,5% terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$ dan hal ini sependapat dengan Ade Irma, Muhammad Yusuf (2020) yang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$ dan hal ini sependapat dengan Widya Ayu Lestari, Zainal Abidin (2023) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PD.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikan senilai $0,036 < 0,05$ dan hal ini sependapat dengan Ayu Fitria, Nur Chalil (2019) yang menjelaskan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
- Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.
- Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan.

Saran

- a. Bagi Perusahaan
 1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kenyamanan bagi pihak karyawan.
 2. Perusahaan sebaiknya membuat peraturan jam kerja pada karyawan.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti observasi sehingga meningkatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Edy Sutrisno (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappebda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732-744.
- Afandi.P 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ayu Lestari (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 5, Mei 2023 (3281-3287)
- Ayu Fitria (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bps Provinsi Aceh *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 8, No. 3, 2023 Agustus : 520-534 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696
- Fillipo (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* .ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 01, Januari 2022 : hlm 107-114
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2020). Reliabilitas. In A. Marzuki, C. Armereo, & P. F. Rahayu, *Praktikum Statistik* (p. 66). Malang: Ahli media Press.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, A. (2019). *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hinaya, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1), 1-10.
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., dan Nurhidayati. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sumber Rezeki. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(2), pp. 71–83.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*.
- Marzuki, Agustina. Armereo, Crystha. Rahayu, Pipit Fitri. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2015). *Human resource management* (edisi 10). Erlangga, Jakarta.
- Margo Priyatono. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Jurnal Media Wisata*. 17(1), 150-164.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. III(1), 60-74.

- Prasetyo, Y. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), pp. 77–86.
- Rahayu et al. (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akutansi Keuangan daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern dan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). 15 (2).
- Rizal, M., & Handayani, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya', *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), p. 65. doi: 10.29406/jmm.v17i2.3528.

Nabila Masrurotul Aniyah*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.

Eris Dianawati***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Bisnis UNISMA.