

ISSN (ONLINE) 2598-9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 2 (2026): May
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1562

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Employee Job Satisfaction Rises with Motivation Compensation and Workplace Conditions: Kepuasan Kerja Karyawan Meningkatkan Melalui Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Ni Kadek Putri Indira Febrianti, 2261271004@triatmamulya.ac.id (*)

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Gunawan Wibisono, gunawan.wibisono@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Komang Sudarsana, komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee job satisfaction is an important factor in maintaining productivity, loyalty, and organizational stability. **Specific Background:** This study examined work motivation, compensation, and work environment in an incense production company with specific workplace conditions, including production aromas, piece-rate work, and different compensation arrangements for new employees. **Knowledge Gap:** Previous studies have shown inconsistent findings regarding the relationship between these three factors and employee job satisfaction. **Aims:** This study aimed to determine the partial and simultaneous roles of work motivation, compensation, and work environment in employee job satisfaction. **Results:** Data from 33 purposively selected employees were analyzed using multiple linear regression, t-tests, and F-tests with IBM SPSS Statistics 22. The findings showed that work motivation, compensation, and work environment had positive and significant roles both partially and simultaneously in employee job satisfaction. **Novelty:** This study provides evidence from a local production context with distinctive workplace challenges. **Implications:** Companies should strengthen motivation, improve compensation fairness, and create safer, cleaner, and more comfortable working conditions.

Highlights

- Individual predictors showed positive and significant statistical results.
- Combined testing confirmed a meaningful contribution to staff contentment.
- The production setting presented distinct challenges, including incense aroma and piece-rate systems.

Keywords

Work Motivation; Compensation; Work Environment; Job Satisfaction; Human Resource Management

Published date: 2026-05-21

PENDAHULUAN

CV Saraswati 108 Jembrana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dupa. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Pulau Irian Gang V, Lingkungan Menega, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. CV Saraswati 108 memiliki 190 karyawan. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup besar, CV Saraswati 108 berperan penting dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama di suatu organisasi, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang produksi dupa seperti CV Saraswati 108 Jembrana. SDM memiliki peran strategis dalam mendukung seluruh kegiatan operasional perusahaan, mulai dari tahap perencanaan, proses produksi, hingga distribusi. Keberadaan SDM yang kompeten menjadikan berbagai sumber daya lain seperti teknologi, mesin dan modal dapat dimanfaatkan secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan sehingga perlu dikelola, dikembangkan, dan dibina secara optimal agar mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan [1]. Pengelolaan SDM yang efektif juga penting untuk menjaga produktivitas, kenyamanan kerja, dan daya saing perusahaan di era industry modern.

Di Tengah perkembangan globalisasi dan teknologi digital, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki system produksi yang efisien, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja menjadi indikator penting karena karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi, sedangkan ketidakpuasan dapat memicu absensi dan turnover. Menurut N. A. Putri (2024), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya [2].

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Pada CV Saraswati 108 Jembrana

NO	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1 Orang
2	HRM (Human Resource Management)	1 Orang
3	PDM Manager (Produksi Dupa Mentah)	3 Orang
4	PDJ SPV (Produksi Dupa Jadi)	1 Orang
5	Sales & Marketing Manager	3 Orang
6	Finance & Accounting Manager	3 Orang
7	Bagian Office	26 Orang
8	Karyawan borongan	91 Orang
9	Karyawan harian	23 Orang
10	Waker	1 Orang
11	Driver	6 Orang
12	Helper (Tenaga cadangan)	3 Orang
13	Security	9 Orang
14	Mekanik	2 Orang
15	Karyawan toko	16 Orang

Sumber: CV Saraswati 108 Jembrana (2025)

Berikut data yang diperoleh penulis dalam karyawan pada CV Saraswati 108 Jembrana, yang dimana jumlah karyawan pada CV Saraswati 108 berjumlah 190 karyawan sudah secara keseluruhan yang berada pada CV Saraswati 108 Jembrana.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam organisasi maupun lingkungan eksternal. Beberapa faktor yang banyak diteliti dan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, produktif, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi langkah strategis bagi perusahaan guna menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan [3].

Motivasi kerja merupakan factor penting yang memengaruhi semangat, perilaku, dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih tekun, bertanggung jawab, dan focus, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan produktivitas, semangat, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan (Esisurni et al, 2024), karyawan yang termotivasi cenderung lebih focus, berkomitmen, dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi [4]. Karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan.

Pada CV Saraswati 108 sebagai perusahaan produksi dupa, motivasi kerja berperan penting dalam menjaga kelancaran produksi dan pencapaian target. Namun, sebageian karyawan mengalami tekanan dari tuntutan keluarga yang dapat memengaruhi konsentrasi, semangat, kepuasan, dan produktivitas kerja.

Selain motivasi, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi karyawan berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan jaminan kesejahteraan lainnya [5]. Kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks CV Saraswati 108 Jembrana, beberapa tim produksi yang baru bergabung atau dalam tahap magang memperoleh kompensasi sesuai dengan sistem kerja yang berlaku di bagian produksi. Pada tahap ini, bentuk kompensasi yang diterima umumnya belum setara dengan karyawan lainnya seperti bagian office maupun harian, karena termasuk karyawan borongan masih bersifat pelatihan dan penyesuaian terhadap beban kerja. Kondisi tersebut dapat menjadi

tantangan tersendiri bagi tim yang baru bergabung dalam mempertahankan motivasi dan persepsi keadilan terhadap imbalan yang diterima, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

Faktor lainnya yang turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas agar berjalan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pekerjaan sekaligus memberikan kenyamanan fisik dan psikologis bagi karyawan [6]. Lingkungan yang aman, bersih, dan nyaman mampu menciptakan suasana kerja kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pada CV Saraswati 108, karyawan baru dan peserta magang perlu beradaptasi dengan aroma dupa di bagian produksi yang cukup kuat dan dapat menimbulkan pusing atau penurunan kondisi fisik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditemukan oleh Wijayanti dan Isnowati (2024), Lawren dan Ekawati (2023), Evita dan Isnowati (2025), Musarofah dan Suhermin (2021), serta Rasyid dan Tanjung (2020).

Namun, hasil yang berbeda juga muncul. Penelitian oleh (Khoir & Mahmudah, 2025) dalam *Jurnal Lentera Bisnis* menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh (Oktasiana & Hazmi, 2025) dalam *Jurnal of Humanities Education Management Accounting and Transportation* menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda. Penelitian Mapparing (2020), Adam dkk. (2021), serta Pangestuti dan Widyantoro (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, penelitian mengenai kompensasi menunjukkan hasil yang cenderung positif. Penelitian Rasyid dan Tanjung (2020), Lawren dan Ekawati (2023), Wijayanti dan Isnowati (2024), Ardiana dan Nurhidayati (2025), serta Evita dan Isnowati (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [7]. Namun, penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian oleh (Andriyani et al., 2023) dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh (Tirtowaluyo et al., 2022) dalam *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian berikutnya oleh (Saputra, 2022) dalam *Technomedia Journal (TMJ)* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Apriyanto, 2023) dalam *Journal of Sustainability and Science Economics* serta (Nurhidayati & Anggraini, 2021) dalam *Jurnal Lembaga Keuangan Ekonomi dan Bisnis Islam* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebaliknya, penelitian Oktafianingsih dan Suharsini (2024) [8], Nurhidayat dan Wibowo (2021), Pamungkas dan Nurwidawati (2023), Pricilia dan Rosmita (2025), serta Sabid dan Fitrinungrum (2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun, (Malonda et al., 2025) dalam *Journal of Economics, Management, Business, and Accounting (EMBA)* serta (Apriyani & Iriyanto, 2020) dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian berikutnya oleh (Imam & Rismawati, 2022) dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh (Damayanti et al., 2025) dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terakhir oleh (Rahsel et al., 2024) dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen* menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, melihat pentingnya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jembrana. Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya karena tidak hanya mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, tetapi juga dilakukan pada perusahaan industri produksi dupa yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Kondisi lingkungan kerja dengan aroma dupa yang cukup kuat, sistem kerja borongan, serta adanya karyawan baru dan magang dengan bentuk kompensasi yang berbeda menjadi kondisi khusus yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat kajian pengelolaan SDM pada industri manufaktur local, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi perusahaan dalam Menyusun strategi SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

METODE

A. Rancangan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Saraswati 108 Jembrana, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi

dupa, perusahaan ini berlokasi di Jalan Pulau Irian Gang V, Lingkungan Menega, Kabupaten Jembrana, Bali.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan, dari bulan Oktober 2025 hingga April 2026.

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas (Independent variable)

Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (Dependent variable)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Motivasi Kerja (X1) Sumber: (Dhani & Surya, 2023) [9]	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Dukungan atasan 4. Keamanan dan stabilitas kerja 5. Status dan tanggung jawab	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisor yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab	1. Lingkungan kerja memberikan saya kenyamanan saat melaksanakan pekerjaan. 2. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan saya. 3. Saya mendapat bimbingan dari atasan dalam peningkatan kompetensi dan kinerja saya. 4. Saya merasa adanya tingkat keamanan pekerjaan yang memadai dalam perusahaan. 5. Saya memiliki pemahaman yang jelas mengenai ruang lingkup tanggung jawab pekerjaan saya.	Skala Likert 1-5
Kompensasi (X2) Sumber: Sinambela, (2021:235) [10]	1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi tidak langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja. 2. Adanya pemberian bonus berdasarkan prestasi kerja mendorong saya untuk meningkatkan kinerja. 3. Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat bekerja saya. 4. Dengan adanya pemberian tunjangan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja. 5. Ketersediaan fasilitas yang memadai membuat saya lebih produktif.	Skala Likert 1-5
Lingkungan kerja (X3) Sumber: (Al Sulthoni & Alim, 2023)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi udara 3. Kebersihan 4. Tata ruang 5. Penggunaan warna	1. Saya merasakan pencahayaan yang ada pada tempat kerja sudah cukup mendukung menciptakan kenyamanan bekerja. 2. Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja memadai dan nyaman. 3. Kondisi tempat kerja selalu terjaga kebersihannya. 4. Ruang kerja yang tertata rapi. 5. Warna-warna yang terdapat di lingkungan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung fokus dalam bekerja.	Skala Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y) Sumber: (Haq et al., 2022) [11]	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	1. Perasaan puas terhadap jenis pekerjaan. 2. Gaji sesuai dengan beban kerja. 3. Kesempatan untuk naik jabatan.	1. Saya merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. 2. Saya merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja. 3. Kesempatan untuk naik	Skala Likert 1-5

		4. Dukungan dari atasan. 5. Hubungan antar karyawan	jabatan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. 4. Saya merasa puas dengan atasan mengarahkan dan memantau dalam bekerja. 5. Saya merasa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung rasa nyaman dalam bekerja.	
--	--	--	--	--

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (pengamatan)

Menurut [1], observasi merupakan metode pengumpulan data dan informasi melalui pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap sumber data [12]. Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan berkunjung langsung ke lokasi penelitian yaitu CV Saraswati 108 Jembrana.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu opsi jawab sudah ditentukan, yang menjadi responden adalah karyawan CV Saraswati 108 Jembrana.

3. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini studi pustaka digunakan sebagai landasan teori, sebagai acuan dari penelitian terdahulu dan sebagai sumber informasi terkait motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jembrana [13].

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh penulis. Menurut [2], instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengamati fenomena yang diteliti, baik fenomena alam maupun sosial [14]. Data akurat yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut [3], adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [1].

F. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Menurut [4], data kuantitatif merujuk pada data yang berupa angka dan dapat diukur menggunakan statistik sebagai alat perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan menghasilkan suatu kesimpulan [16].

b. Data Kualitatif

Menurut [5], data kualitatif adalah data yang bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur dengan angka, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait makna mengenai fenomena tertentu [17].

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut [6], data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber atau tempat objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari responden dengan mengisi kuesioner [18].

b. Data Sekunder

Menurut [6], data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung dalam memberikan data yang berasal dari sumber lain seperti hasil pustaka, dokumen tertulis, arsip, serta data lain terkait dengan penelitian ini [18]. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu seperti artikel, jurnal, buku, dan informasi lain terkait dengan topik penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut [7], populasi adalah semua anggota atau objek yang akan diteliti dan memiliki ciri atau sifat yang sama [19]. Pada penelitian ini, populasi yang ada pada CV Saraswati 108 Jembrana adalah 190 karyawan.

2. Sampel

Menurut [8], sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik purposive sampling [20]. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 190 karyawan, meskipun peneliti hanya mempertimbangkan 33 karyawan sebagai sampel. Pemilihan karyawan tetap dilakukan karena karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan mampu memahami terkait motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada perusahaan dengan lebih baik. Teknik Analisis Data

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah layak dan dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

a. Uji Validitas

Menurut [9], uji validitas merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur dengan akurat dan tepat sesuai dengan variabel yang diteliti [21].

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat keandalan atau konsistensi kuesioner dalam menghasilkan data yang stabil. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas di atas dihitung dengan bantuan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, perbaikan mengenai semua penyimpangan yang ditemukan selama pengujian penting dilakukan sebelum dilanjutkan ke tahap analisis regresi berikutnya.

a. Uji Normalitas

Menurut [10], uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal [22].

b. Uji Multikolinearitas

Menurut [11] uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kuat antar variabel bebas dalam suatu model regresi [23].

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut [12], menjelaskan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau ketidakkonsistenan dalam data yang diamati pada model regresi [24].

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menilai hubungan antara dua atau lebih variabel sekaligus, serta untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen [25].

[12].

4. Uji F (Simultan / Kelayakan Model)

Menurut [13], uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen [26].

5. Uji t (Parsial)

Menurut [14], uji T dikenal juga sebagai uji parsial, merupakan metode statistik yang menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual [Teknik Penyajian Data

I. Teknik Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahap penyusunan hasil penelitian secara sistematis setelah reduksi data agar informasi mudah dipahami dan mendukung penarikan kesimpulan. Penyajian dapat dilakukan melalui teks naratif maupun visual seperti tabel dan grafik untuk menampilkan hubungan serta temuan penting. Dalam pelaksanaannya, digunakan pendekatan formal (tabel, grafik, statistik) dan informal (uraian naratif) dengan tetap memperhatikan kejelasan, relevansi, dan ketepatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Saraswati 108 Jembrana.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa dan Murwaningsih (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan [28].

Menurut Hasibuan (2021), motivasi kerja merupakan dorongan yang menumbuhkan semangat kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan [29]. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi menjadi penggerak karyawan dalam mencapai tujuan organisasi [30]. Motivasi yang tinggi tidak mampu meningkatkan semangat disiplin, dan tanggung jawab sehingga kepuasan kerja ikut meningkat.

Pada CV Saraswati 108, motivasi kerja memiliki peran penting karena karyawan bagian produksi menghadapi target dan aktivitas kerja yang padat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung tetap bekerja optimal meskipun menghadapi tekanan pekerjaan maupun tuntutan keluarga. Selain itu, hubungan kerja yang baik antara atasan dan karyawan turut meningkatkan semangat kerja serta rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi tidak hanya oleh dorongan internal, tetapi juga dukungan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Khoir dan Mahmudah (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda. Pada CV Saraswati 108, pekerjaan produksi menuntut konsistensi, ketelitian, dan semangat kerja tinggi sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada beberapa perusahaan, motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan masih menghadapi tekanan kerja yang tinggi, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau ketidakjelasan sistem penghargaan. Namun, pada CV Saraswati 108 Jembrana, motivasi kerja justru menjadi faktor yang penting karena sebagian besar karyawan bekerja pada sektor produksi yang membutuhkan ketekunan dan konsistensi kerja setiap hari. Oleh sebab itu, motivasi yang baik dapat membantu karyawan mempertahankan semangat kerja meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin dan memiliki target tertentu. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam menjaga motivasi karyawan dapat memberikan dampak langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Saraswati 108 Jembrana

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Willian dan Ekawati (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [31]. Menurut [15], kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan [32]. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, maupun tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan memberikan rasa dihargai kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dalam konteks CV Saraswati 108 Jembrana, sistem kompensasi menjadi salah satu perhatian penting terutama bagi karyawan produksi, karyawan borongan, maupun karyawan baru yang masih dalam tahap penyesuaian kerja. Perbedaan sistem upah dan pemberian insentif pada setiap bagian pekerjaan dapat memengaruhi persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, pemberian kompensasi yang tepat waktu juga dapat meningkatkan rasa aman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan system kompensasi yang digunakan. Pada CV Saraswati 108, kompensasi menjadi aspek penting karena mayoritas karyawan bekerja pada bagian produksi dengan beban fisik yang tinggi, sehingga gaji, upah, dan insentif sangat memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. Pada perusahaan dengan tuntutan kerja fisik yang tinggi, kompensasi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan factor lainnya.

Selain itu, apabila perusahaan mampu menerapkan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jemberana.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang baik, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jemberana.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jemberana.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Saraswati 108 Jemberana.

Motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Saraswati 108, sehingga ketiganya perlu diperhatikan secara seimbang oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mengimplementasikan pentingnya peningkatan motivasi melalui penghargaan, dukungan, dan komunikasi yang baik, serta penyesuaian system kompensasi dengan beban dan kontribusi kerja, terutama bagi karyawan produksi, Borongan, dan karyawan baru.

Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan area produksi, seperti sirkulasi udara, kebersihan, dan kondisi kerja yang aman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Dengan adanya perbaikan pada ketiga aspek tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menjaga stabilitas dan produktivitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu proses penelitian ini, khususnya kepada responden serta pihak CV Saraswati 108 Jemberana. Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia.

References

- [1] A. Tholib, R. Raharja, and R. Susanti, "Pengelolaan SDM dan Produktivitas Kerja," *Jurnal Manajemen Modern*, vol. 11, no. 2, pp. 77–88, 2024.
- [2] N. A. Putri, "Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 3, no. 4, pp. 1021–1033, 2024.
- [3] I. Musarofah and S. Suhermin, "Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 7, no. 2, pp. 55–63, 2021.
- [4] A. Esiuarni, R. Pratama, and S. Lestari, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 12, no. 2, pp. 55–67, 2024.
- [5] H. Zai, P. Marbun, and J. Samosir, "Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 33–45, 2025.
- [6] A. Lubis, S. Pratama, and F. Hakim, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Operasional*, vol. 4, no. 1, pp. 33–42, 2022.
- [7] Y. D. Ardiana and A. Nurhidayati, "Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, vol. 10, no. 1, pp. 99–110, 2025.
- [8] R. Oktafianingsih and S. Suharni, "Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal*

Manajemen SDM, vol. 5, no. 2, pp. 55–66, 2024.

- [9] R. Dhani and P. Surya, “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 22–30, 2023.
- [10] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [11] R. Haq, F. Siregar, and N. Pratiwi, “Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, vol. 2, no. 4, pp. 222–230, 2022.
- [12] Z. Abdussamad, *Metodologi Penelitian Sosial Modern*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [14] F. Hikmawati, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi, 2020.
- [15] S. Anzwar, “Pengukuran Sikap Menggunakan Skala Likert,” *Jurnal Psikologi Terapan*, vol. 11, no. 1, pp. 45–53, 2023.
- [16] R. Budianto, “Data Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian,” *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, vol. 5, no. 4, pp. 299–307, 2021.
- [17] N. Rahmawati, “Analisis Data Kualitatif dalam Penelitian Sosial,” *Jurnal Ilmu Sosial Indonesia*, vol. 8, no. 2, pp. 144–152, 2022.
- [18] H. Hanafiah, *Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [19] L. Handayani, “Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif,” *Jurnal Penelitian Terapan*, vol. 12, no. 1, pp. 33–40, 2020.
- [20] M. Alimuddin, *Teknik Sampling dalam Riset Sosial*. Jakarta: Prenada Media, 2021.
- [21] J. Peeters and M. Harpe, “Instrument Validity in Quantitative Studies,” *Journal of Education Review*, vol. 14, no. 2, pp. 166–174, 2020.
- [22] A. Gunawan, “Uji Normalitas Data Penelitian,” *Jurnal Statistika dan Komputasi*, vol. 3, no. 2, pp. 77–85, 2020.
- [23] N. Azizah, A. Firmansyah, and D. Putri, “Uji Multikolinearitas dalam Regresi Linier Berganda,” *Jurnal Matematika Terapan*, vol. 9, no. 3, pp. 120–129, 2021.
- [24] S. Irrawati, “Analisis Heteroskedastisitas pada Model Regresi,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Statistik*, vol. 2, no. 1, pp. 90–98, 2024.
- [25] A. Naulibasa, R. Manurung, and D. Sitorus, “Analisis Regresi Berganda dalam Penelitian Sosial,” *Jurnal Metode Riset*, vol. 4, no. 2, pp. 101–110, 2023.
- [26] R. Padilah and M. Riza, “Uji F dalam Regresi Linear,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 7, no. 4, pp. 355–364, 2019.
- [27] A. Kambuaya, L. Maria, and D. Yohanis, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja,” *Jurnal Manajemen Daerah*, vol. 3, no. 1, pp. 12–22, 2019.
- [28] A. Khairunnisa and T. Murwaningsih, “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 88–99, 2025.
- [29] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [30] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [31] R. William and A. Ekawati, “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 5, no. 2, pp. 66–75, 2022.
- [32] T. H. Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2014.