

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango

^{1*}Femilia Abdullah, ²Muchtar Ahmad, ³Andi Yusniar Mendo

¹²³Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Femilia Abdullah. NIM 931419028.2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Muchtar Ahmad, S.Pd, M.Si Sebagai Pembimbing I dan Ibu Dr. Andi Yusniar Mendo, SE, MM Sebagai Pembimbing II. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2) mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, 3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Karyawan Di Pt. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan Rumus Sampling Jenuh dengan jumlah sampel 73 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan kepuasan kerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 75,2%. Yang berarti variabilitas perilaku kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi finansial 75,2% dan 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja

Abstract

Femilia Abdullah. Student ID Number: 931419028. 2024. The Influence of Work Environment and Financial Compensation on Employee Job Satisfaction at PT.Davincy Airindo, Bone Bolango Regency. Undergraduate Thesis.Bachelor's Degree Program in Management, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Gorontalo. The Principal Supervisor is Dr. Muchtar Ahmad,S.Pd, M.Si, and the Co-Supervisor is Dr. Andi Yusniar Mendo,SE,MM. This study aims to 1) examine the influence of the work environment on job satisfaction, 2) analyze the influence of financial compensation on job satisfaction,and

3) investigate the combined influence of the work environment and financial compensation on job satisfaction. This study employs a quantitative method with a descriptive quantitative approach. The data were collected via questionnaires distributed to employees at PT. Davinco Arindo, Bone Bolango Regency. The sample was determined using the Saturated Sampling Formula, with a total of 73 respondents. The data were then analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that 1) the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction, 2) financial compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, and 3) the work environment and financial compensation collectively have a significant influence on job satisfaction. The coefficient of determination in this study is 75.2%, meaning that the work environment and financial compensation can explain 75.2% of the variability in job satisfaction, while the remaining 24.8% is influenced by other variables not included in this study model.

Keywords: Work Environment, Financial Compensation, Job Satisfaction

Copyright (c) 2024 Yogie Wijaya

✉ Corresponding author : chitria.rais@bankmandiri.co.id
Email Address :

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik..

Hendrayani (2017) Karyawan atau pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekeyasaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri. Mengenai kepuasan kerja setiap karyawan atau pegawai memiliki perbedaan dalam penilaian karena bersifat subjektif ini juga tergantung pada perbedaan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat memengaruhi dalam menurunnya semangat kerja karyawan bisa karena kerja yang monoton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebarkan

atau ada masalah pribadi lalu terpikirlah betapa menyenangkan berkerja ditempat lain.

Menurut Sunyoto (2019:33) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan atau organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk kerja. Lingkungan kerja merupakan hak yang penting untuk pekerja dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

(Mulyapranda 2019:11) Kompensasi adalah salah satu bagian dari perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan karena disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi juga merupakan penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka yang dapat berpengaruh pada perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja. Disini perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji pokok, bonus, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan pendidikan yang disesuaikan, THR, dan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Ftiri (2017:22) Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja karena cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta perusahaan juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tercapai suasana yang nyaman sehingga jika kompensasi dan lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan meningkat dan berdampak positif pada perusahaan.

PT. Davinci Airindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi air mineral dalam kemasan yang dimana setiap periodenya mengalami permintaan produk yang berfluktuasi. Sehingga perlu dilakukan perencanaan agregat untuk menghadapi permintaan pasar yang tidak pasti dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada sehingga dapat mengoptimalkan biaya produksi seminimum mungkin.

PT. Davinci Airindo Kabupaten Bone Bolango hal ini membuat karyawan yang bosan dengan pekerjaan dan memutuskan untuk memberhentikan diri dari perusahaan, misalnya karena kerja yang monoton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebalkan atau ada masalah pribadi dan adanya toleransian karyawan terhadap tempat kerja yang ada di salah satu indikator pada variabel kepuasan kerja. Pada admin karyawan yang berhenti berjumlah 1 orang pada produksi berjumlah 2 orang, pada helper berjumlah 7, dan terakhir pada posisi sales berjumlah 3 orang. Total jumlah keseluruhan karyawan yang resign adalah 13 orang. Pada lingkungan kerja terdapat juga beberapa fasilitas seperti mesin yang sering macet sehingga kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan karena memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut. Ini menjadi salah satu masalah dari kepuasan kerja karyawan karena faktor lingkungan kerja dan kompensasi yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan hasil observasi peneliti mendapatkan bahwa rata-rata upah pendapatan dan pemberian bonus bagi karyawan PT. Davinci Airindo Kabupaten Gorontalo dari bulan januari sampai bulan april mengalami perubahan dan peningkatan. Kenaikan gaji pokok dan bonus yang diberikan oleh PT. Davinci

Airindo Kabupaten Gorontalo dapat disimpulkan sebagai upaya perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi karyawan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang baru saja ditetapkan beberapa minggu yang lalu. Penyesuaian ini menunjukkan bahwa PT. Davincy Airindo berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan UMR yang berlaku. Peningkatan gaji pokok dan bonus juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sekaligus mengakui kontribusi mereka terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan dengan pengumpulan data yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, Selanjutnya penelitian ini berlangsung selama tujuh bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan September 2024 di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango yang beralamat di Jl. Boidu, Desa Tunggulo, Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.729	3.576		1.280	.002
X1 Lingkungan Kerja	.654	.128	.686	5.111	.000
X2 Kompensasi Finansial	.367	.246	.200	3.280	.002

a. Dependent Variable: Y: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi di atas didapatkan hasil persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = 11,729 + 0,654X_1 + 0,367X_2 + e$$

Pada persamaan linear di atas dapat di jelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta $b_0 = 11,729$. dengan nilai konstanta 11,729 maka Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango akan bertambah sebesar 11,729 apabila Lingkungan Kerja pelayanan dan Kompensasi Finansial sama dengan nol.
2. Nilai b_1 untuk variabel Lingkungan Kerja dengan Nilai konstanta $b_1 = 0,654$ (arah positif) artinya jika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan bertambah 0,654 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai b_2 untuk variabel Kompensasi Finansial dengan Nilai konstanta $b_2 = 0,367$ (arah positif) artinya jika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan bertambah 0,367 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial) Data

Variabel	T-hitung	t tabel	Sig.
X1 Lingkungan Kerja	5.111	1.666	0.000
X2 Kompensasi Finansial	3.280	1.666	0.002

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji Parsial (uji t) diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa:

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh Uji signifikansi koefisien regresi dengan t-test dan didapatkan t hitung = 5,111 > 1,666 (t tabel) dengan p-value 0,000 < 0,05 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Kompensasi Finansial

Berdasarkan perhitungan variabel Kompensasi Finansial (X2) diperoleh Uji signifikansi koefisien regresi dengan t-test dan didapatkan t hitung = 3,280 > 1,666 (t tabel) dengan p-value 0,002 < 0,05 artinya variabel Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.14 Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4709.442	2	2354.721	109.433	.000 ^b
Residual	1506.229	70	21.518		
Total	6215.671	72			

a. Dependent Variable: Y: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi Finansial, X1 Lingkungan Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji Simultan (uji F) diatas sehingga diperoleh F hitung sebesar 109.433 > 2,730 (F tabel) dan nilai p value sebesar 0,000 < 0,05 maka nilai F hitung yang diperoleh signifikan, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara serempak variabel independen; Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Data
Model Summary^b**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.758 ^a	109.433	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi Finansial, X1 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y: Kepuasan Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi secara simultan diatas, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,758. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 75,2% Artinya variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial) Secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kepuasan Kerja) dan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hal ini dapat dimaklumi karena dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian, namun tetap dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango.

Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Lingkungan Kerja yaitu dengan nilai presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Lingkungan Kerja pada PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango berkategori baik. Hal ini ditandai dengan adanya Suasana kerja yang ada di perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan, ditandai dengan hubungan yang baik antara rekan kerja serta hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Atasan juga dipandang adil dan tidak membedakan karyawan. di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango menunjukkan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan nyaman bagi para karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan merasa dihargai.

Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango memiliki hubungan yang baik di antara mereka. Karyawan mampu memberikan solusi dalam menghadapi masalah dan merasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan lainnya. Hubungan yang baik antara rekan kerja menunjukkan adanya komunikasi yang efektif. Karyawan di PT. Davincy Airindo mampu berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Mereka dapat menyampaikan ide, perasaan, dan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut atau ragu. Komunikasi yang efektif ini membantu dalam menyelesaikan masalah secara efisien dan menghindari kesalah pahaman. Hubungan yang baik di antara karyawan juga mengindikasikan kemampuan mereka untuk bekerja sama dalam tim. Karyawan saling mendukung dan membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mampu menggabungkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan proyek secara lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian Kemampuan karyawan untuk memberikan solusi dalam menghadapi masalah menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan pemecahan masalah yang baik dan mampu bekerja sama untuk menemukan solusi terbaik. Mereka bisa berbagi ide dan mencari jalan keluar bersama, yang meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam perusahaan. Secara keseluruhan, indikator "Hubungan dengan Rekan Kerja" menunjukkan bahwa PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan harmonis. Hubungan interpersonal yang baik di antara karyawan berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan menjaga suasana kerja yang kondusif. Perusahaan sebaiknya terus mempertahankan dan meningkatkan aspek ini untuk memastikan keberlangsungan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil Penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango tergolong baik. Hal ini didukung oleh suasana kerja antar karyawan yang harmonis, kenyamanan dan keamanan dari intimidasi, hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan, serta fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat

kerja yang baik, yang pada gilirannya akan membantu dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Kompensasi Finansial yaitu dengan nilai presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka menerima gaji yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Selain gaji, karyawan juga memperoleh bonus dan tunjangan tambahan saat mencapai target, serta tunjangan hari raya. Tidak hanya itu, karyawan juga mendapatkan kompensasi pensiun setelah mereka tidak bekerja lagi dengan masa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kesimpulan Hasil survei ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi finansial di PT. Davincy Airindo sudah berjalan dengan baik dan berhasil memenuhi harapan sebagian besar karyawan. Tunjangan yang tinggi dan sesuai dengan jabatan serta adanya tunjangan hari raya merupakan faktor utama yang meningkatkan kepuasan karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan rata-rata nilai tertinggi adalah Tunjangan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan tunjangan yang mereka terima. Kepuasan ini muncul karena tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati oleh karyawan. Selain itu, perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kepuasan yang tinggi terhadap tunjangan ini mencerminkan kebijakan perusahaan yang baik dalam memberikan tunjangan tambahan kepada karyawan, yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil Penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dibuktikan dengan Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dinilai baik oleh responden. Penilaian ini mencakup berbagai aspek seperti kepuasan gaji, insentif, dan tunjangan lainnya seperti Tunjangan Hari Raya (THR). Rata-rata kompensasi finansial yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan nilai presentase yang baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Gaji yang diterima oleh karyawan dianggap sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Selain gaji pokok, perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan. Insentif ini bisa berupa bonus berdasarkan kinerja, lembur, atau bentuk penghargaan finansial lainnya. Pemberian insentif ini tidak hanya meningkatkan pendapatan karyawan tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Secara keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango telah berhasil memberikan kompensasi finansial yang baik kepada karyawannya. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji, insentif, dan tunjangan yang mereka terima. Dengan mempertahankan dan terus meningkatkan kebijakan kompensasi finansial, perusahaan tidak hanya dapat menjaga motivasi dan produktivitas karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas dan reputasi perusahaan di mata karyawan dan calon karyawan potensial.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan diketahui Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial memberikan kontribusi signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Bentuk kontribusi antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango adalah pengaruh positif yang di tunjukan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan dan sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunnya Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Kepuasan Kerja yaitu dengan nilai presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango berkategori baik. Hal ini ditandai dengan pernyataan responden menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka di PT. Davincy Airindo. Mereka merasa pekerjaan yang mereka terima sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka. Selain itu, mereka merasa diberi kebebasan oleh atasan dalam menjalankan pekerjaan mereka secara efisien. Faktor lain yang menyumbang terhadap kepuasan kerja adalah hubungan kerja yang baik dalam tim, komunikasi yang efektif, serta tanggung jawab yang diberikan terhadap hasil kerja.

Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, karyawan merasa puas dengan berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan mereka, yaitu adanya Keselarasan Pekerjaan dengan Kemampuan dan Keterampilan. Hal ini penting karena keselarasan antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta mengurangi tingkat stres dan ketidakpuasan.

Kompensasi yang adil adalah salah satu faktor kunci dalam kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dibayar secara adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan merasa adanya dukungan dari Atasan dalam membantu memberikan solusi ketika ada masalah dan juga mendengarkan saran, kritik, dan pendapat mereka. Dukungan dari atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Atasan yang bersikap mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, membantu mereka mengatasi hambatan dalam pekerjaan, dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sehingganya kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Hasil positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini diartikan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta dapat membuat pekerjaan lebih menyenangkan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Davincy Airindo Kabupaten Bone Bolango. Hasil positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini diartikan bahwa apabila pemberian gaji atau upah, bonus dan

asuransi tenaga kerja meningkat, maka tingkat kepuasan terjadi dalam perusahaan semakin tinggi.

3. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Davinco Airindo Kabupaten Bone Bolango.

Referensi :

- Afandi,P.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep dan Indikator)*.Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*.Bandung:Pioner Jaya.
- Casson, Herbert N. 2013. Efisiensi Perusahaan.Jakarta: Erlangga.Casson, Herbert N.2013. Efisiensi Perusahaan. Jakarta:Erlangga.
- Dawal,Siti Zawiah Md and Taha, Zahari.2006.*The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics(JOSE)*. Vol.12, No.3, 267-280.
- Dessler, Gerry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat..
- Dwijayanti, Made Nensy dan Dewi, A.A Sagang Kartika. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Badung". *E-Jurnal Manajemen Unud*,Vol.4, No. 12, 2015: 4274-4301.ISSN: 2302-8912..
- Fauzi.2017. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tor Ganda Medan". *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2 No. 3 Oktober 2017. Hal.36-47.ISSN:2339-0506.
- Handoko,T. Hani.2017. *Manajemen Personalialia dan Sumberaya Manusia*..
- Hasibuan,Malayu S.P.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hatang, Ikhwanuddin A.M. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng". *Jurnal Mirai Management*,Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016. Hal. 495-515.
- Kusumah, Dadang Heri. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang". *Jurnal 47*
- Pengembangan Wiraswasta. Vol. 18 No. 1 April 2016. Hal. 71-80.
- M. Gusthy Ade (2020) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat,Motivasi,kompensasi, kinerja. *Universitas Pembangunan Panca Budi*
- Mangasa Panjaitan, Ade Oktaviani Sinaga, Eva Deliana Manurung (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia,Universitas Methodist Indonesia*
- Mangkunegara,Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh*, Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.

- Merlina Aspita, Edi Sugiono (2018) Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot, Universitas Nasional
- Monica Sesaria (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan K3(Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt.Dynaplast Cibitung (DP04), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Muhammad Farhan Maulana, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2022) *The Effect Of Motivation, Communication And Financial Compensation On Employee Performance At Adis Dimension Footwear Cooperative Company Balaraja Tangerang, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Nitisemito,Alex S. 2015. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Notoatmodjo,Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Purba Padila Tulaini (2021) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Bank Sumut KC Syariah Medan,Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Rivai,Veithzal. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Saydam,Gouzaly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gunung
- Rukmini, Suhesti Ningsih (2020) *Pengukuran KinerjaOjek Online Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja*,Institut *Teknologi Bisnis AAS Indonesia*
- Saydam,Gouzaly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:GunungAgung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:BumiAksara
- Siti Nurhasanah Rebin Sumardi (2018) *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agronet Multicitra Siberkom (Detikcom)*, Universitas Nasional
- Sri Masnita Nasution (2019) *Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi*,Universitas Quality Medan
- Sugiyono.2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.

- Sunyoto, Danang.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenamedia Group.
- Tumboimbela, Syela C.S. 2018. "*The Impact of Work Environment Toward Job Satisfaction at PT.Post Main Branch Office in Manado*".*Jurnal EMBA*.Vol. 6 No. 2 April 2018, Hal. 788-797.ISSN:2303-1174.Yogyakarta: BPFE.