

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM BETUTU MBAK TIMAH KECAMATAN KALIPURO KABUPATEN BANYUWANGI

Dani Agung Wicaksono, Maghfirotul Amaniyah, Moko Mahendra
Politeknik Negeri Banyuwangi, Prodi D-IV Teknologi Pengolahan Hasil Ternak
E-mail: dani@poliwangi.ac.id

Abstract

Job satisfaction of the employees of the Betutu Mbak Timah Chicken Restaurant, Kalipuro District, Banyuwangi Regency will be the focus of this research. Compensation, work environment, and motivation are the three independent variables used in this study. Saturated sampling was used to select a sample of 35 respondents from the betutu chicken restaurant in Mbak Timah. Data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis. Validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T and F tests, and the coefficient of determination test (R²) are part of the data analysis. The results of the research F test showed that $F_{count} = 5.515 > F_{table} = 2.91$ indicating that motivational variables, compensation variables, and work environment variables all have a significant effect on employee job satisfaction variables simultaneously. The T test shows that the compensation variable has a significant and dominant effect on employee job satisfaction at Mbak Timah's Ayam Betutu restaurant.

Keywords: Compensation, Work Environment, Motivation and Job Satisfaction Employee.

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi akan menjadi fokus penelitian ini. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi merupakan tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel sebanyak 35 responden dari rumah makan ayam betutu di Mbak Timah. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T dan F, dan uji koefisien determinasi (R²) merupakan bagian dari analisis data. Hasil uji F penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 5,515 > F_{tabel} = 2,91$ menunjukkan bahwa variabel motivasi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Secara simultan. Uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah makan Ayam Betutu milik Mbak Timah.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja.

1. Pendahuluan

Banyuwangi adalah salah satu kabupaten yang ada di provinsi Jawa Timur. Secara astronomis, kabupaten ini terletak pada 7°43'- 8°46' LS dan 113°53'-114°38' BT. Penduduk kabupaten Banyuwangi berjumlah kurang lebih 1.745.675 jiwa

dengan luas wilayah 5.782 km² (BPS Banyuwangi 2021). Luas wilayah dan jumlah penduduk tersebut menjadikan Banyuwangi memiliki potensi dalam mengembangkan perekonomian daerah yaitu melalui pariwisata. Banyuwangi memiliki banyak destinasi wisata kuliner yang populer salah

satunya ayam betutu Mbak Timah. Rumah makan ini merupakan rumah makan yang paling ramai daripada rumah makan ayam betutu lainnya yang berada di Banyuwangi. Rumah makan ayam betutu milik Mbak Timah ini dapat ditemukan di Desa Klatak, Kecamatan Kalipuro, di perumahan Griya Giri Mulya blok EF. Sejak 2014, restoran ini sudah tiga tahun berjualan makanan di lingkungan perumahan Klatak.. Rumah makan ini memiliki menu andalan yaitu ayam betutu goreng sambal hijau yang menjadikan khas diantara rumah makan ayam betutu lainnya di Banyuwangi. Ayam betutu di sajikan dalam 1 potong maupun 1 ayam. Harga untuk 1 potong ayam berkisar Rp 35.000, sedangkan harga untuk 1 ayam betutu sebesar Rp 125.000 yang bisa dimakan oleh 4 hingga 5 orang. Rumah makan ayam betutu Mbak Timah tidak jauh dari pusat kota Banyuwangi yaitu sekitar 6,3 km.

Permasalahan yang terjadi pada rumah makan ayam betutu Mbak Timah sesuai dengan hasil observasi pendahuluan adalah penurunan kepuasan kerja karyawan, seperti dapat terlihat dari sikap karyawan yang tidak sigap melayani konsumen dan justru lebih sering mengobrol sendiri. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mendapatkan kompensasi berupa bonus tambahan apabila karyawan bekerja lebih ekstra. Penurunan

motivasi karyawan yang ditunjukkan dari tidak adanya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga sering terjadi kesalahan pencatatan pesanan dan karyawan sering absen tanpa ijin yang jelas. Tempat lingkungan kerja karyawan melakukan aktifitas kurang nyaman, salah satu penyebabnya adalah peletakan ventilasi udara dan pencahayaan yang dirasa kurang optimal, sehingga karyawan tidak merasakan hawa sejuk di sekitar lokasi kerjanya. Pencahayaan yang dirasa kurang optimal juga membuat konsentrasi saat bekerja berkurang. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan (Sitinjak, 2018).

2. Tinjauan Pustaka

Harianja dalam Suwati (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan dalam bentuk uang atau yang lainnya dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan uang cuti. Kompensasi menurut Hasibuan (2018), adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Penggabean (2004), menyatakan

bahwa kompensasi mencakup semua jenis uang atau barang yang diterima karyawan secara adil atas kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Isyani dalam Nuraini (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan, seperti keberadaan pendingin ruangan, pencahayaan yang tepat dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah jumlah total alat, bahan, metode kerja dan pengaturan kerja yang dihadapi seseorang di lingkungan kerja baik secara individu ataupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

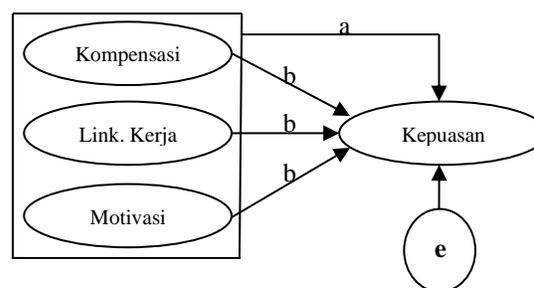
Munandar (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah prosedur yang menuntut seseorang untuk terlibat dalam serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi adalah hal yang memicu, membimbing serta mendukung perilaku manusia untuk bekerja lebih keras dan giat mencapai hasil yang optimal (Farida, 2016). Motivasi adalah perasaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menjadi pemicu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan (Bangun, 2012). Sopiah (2008) berpendapat bahwa motivasi sebagai gambaran kemauan keras dan usaha seseorang yang tertuju kepada

pencapaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud dapat berupa kehadiran, perilaku kerja dan produktivitas.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi dari sifat-sifat yang dimilikinya. Berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, dan lainnya adalah bagian dari pekerjaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011), tingkat kepuasan kerja seorang pekerja merupakan ukuran seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka secara keseluruhan. Sinambela (2012) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang adalah banyaknya perasaan menyenangkan yang mereka dapatkan dari mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja mereka.

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual penelitian ini, mengacu pada landasan teori sebelumnya:



Sumber : Gambar diolah peneliti (2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

a : Pengaruh secara simultan

b : Pengaruh secara parsial

Hipotesa merupakan dugaan awal dari rumusan masalah penelitian, yang di dalamnya rumusan masalah penelitian dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.

Berikut ini adalah rumusan untuk hipotesis yang diajukan:

- a. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi sekaligus.
- b. Variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja
- c. Variabel lingkungan kerja sedikit banyak mempengaruhi kinerja.
- d. kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi.
- e. Variabel kompensasi. memiliki dampak terbesar atau dominan. mengenai kepuasan kerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan data berupa data kuantitatif, karena variabel yang diteliti adalah variabel kualitatif dan jenis data yang dibutuhkan adalah data kuantitatif. Proses pengolahan data menggunakan skala Likert dan data

tersebut diwujudkan dalam bentuk numerik dan selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS Statistics Versi 25. Survei terdiri dari empat variabel, kompensasi dan lingkungan kerja dan motivasi, sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat..

Populasi penelitian yang disurvei dapat diartikan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, nilai, dan sikap hidup sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber penelitian (Bungin, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah makan ayam betutu Mbak Timah yang berjumlah 35 karyawan dan pemilik rumah makan ayam betutu Mbak Timah Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan penelitian. Cara untuk mendapatkan informasi pada setiap populasi sebelumnya harus menentukan sampel yang dapat digunakan untuk mewakili populasi dalam jumlah tertentu. (Arikunto, 2010) berpendapat bahwa subyek penelitian kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%.

Dikarenakan jumlah karyawan dirumah makan ayam betutu Mbak Timah

berjumlah 35 karyawan, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dalam uji validitas ini, kriteria nilai dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Rumus yang menentukan r_{tabel} adalah $r_{tabel(a,n-2)}$ pada tabel product moment, didapat bahwa $\alpha = 5\%$ untuk $n = 35$, jadi $r_{tabel(5\%, 35-2)} = 0,3338$. Setiap item dianggap valid jika lebih besar dari 0,3338.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Sig.	Ket.
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,476	0,004	Valid
	X1.2	0,504	0,002	Valid
	X1.3	0,504	0,002	Valid
	X1.4	0,485	0,003	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,504	0,002	Valid
	X2.2	0,766	0,000	Valid
	X2.3	0,785	0,000	Valid
	X2.4	0,710	0,000	Valid
	X2.5	0,396	0,019	Valid
Motivasi	X3.1	0,603	0,000	Valid

(X ₃)	X3.2	0,379	0,025	Valid
	X3.3	0,884	0,000	Valid
	X3.4	0,630	0,000	Valid
	X3.5	0,836	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,430	0,010	Valid
	Y2	0,659	0,000	Valid
	Y3	0,822	0,000	Valid
	Y4	0,779	0,000	Valid
	Y5	0,605	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Uji reliabilitas ini dilakukan pada Cronbach Alpha. Dalam uji reliabilitas, instrumen penelitian dengan Alpha Cronbach $> 0,60$ dianggap baik atau reliabel. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,615	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,758	Reliabel
Motivasi	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,767	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji reliabilitasnya memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 atau 60%, sehingga semua elemen proposisi dari setiap variabel dalam penelitian ini sangat reliabel dan dapat untuk diuji lebih lanjut.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengolahan data menghasilkan persamaan regresi berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.969	4.934		.602	.552
Kompensasi	1.082	.297	.569	3.646	.001
Lingk. Kerja	.074	.102	.124	.729	.472
Motivasi	-.110	.104	-.173	-1.049	.302

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Variabel *dependent* pada model regresi linier berganda ini adalah kepuasan kerja (Y) sedangkan variabel *independent* adalah variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 2,969 + 0,569X_1 + 0,124X_2 - 0,173X_3$$

Keterangan :

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Motivasi

Y : Kepuasan Kerja

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah :

a. Nilai sebesar 2,969 merupakan nilai konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel *independent* dan faktor lain, maka variabel kepuasan kerja

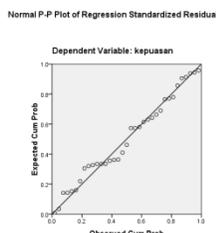
(Y) mempunyai nilai konstanta yaitu sebesar 2,969.

- b. Koefisien regresi 0,569 menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,569 tanpa dipengaruhi variabel lainnya.
- c. Koefisien regresi 0,124 menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,124 tanpa dipengaruhi variabel lainnya.
- d. Koefisien regresi -0,173 menyatakan bahwa semakin baik motivasi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,173 tanpa dipengaruhi variabel lainnya.

Nilai R Square yang ditunjukkan oleh output SPSS adalah 0,348 atau 34,8%. itu menyiratkan. sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi memiliki dampak secara bersamaan yaitu sebesar. 34,8 persen, sedangkan sisanya 65 persen dipengaruhi oleh faktor eksternal. Model seperti kompetensi, komunikasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres, disiplin kerja, dan lain sebagainya, yang semuanya membutuhkan penelitian tambahan.

Uji normalitas menguji apakah nilai residual yang dijalankan pada model regresi

berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas untuk penelitian ini menyatakan data normal jika merambat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Berdasarkan hasil pengujian kami memiliki hasil sebagai berikut :



Sumber : Gambar diolah peneliti (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Karena data mengelilingi dan mengikuti garis diagonal pada grafik di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas model regresi berkorelasi atau tidak. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dari hasil pengujian tidak terjadi gangguan multikolinearitas terjadi, tetapi hanya jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,865	1,156	Bebas Multikolinieritas
Link. Kerja	0,728	1,373	
Motivasi	0,777	1,287	

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai toleransi yang diperoleh dari variabel kompensasi adalah 0,865 0,1, dengan nilai VIF 1,156 10, lingkungan kerja memiliki nilai toleransi 0,728 0,1, dengan nilai VIF 1,373 10, dan motivasi memiliki toleransi. nilai 0,777 0,1, dengan nilai VIF 1,287 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada korelasi variabel independen.

Uji Glejser digunakan untuk mengidentifikasi uji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Regresi antar variabel digunakan untuk melakukan uji Glejser. bebas dengan nilai nilai sisa absolutnya. Jika residual absolut dan variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,675	0,505	Bebas Heterokedastisitas
Lingk. Kerja	1,205	0,237	
Motivasi	-1,004	0,323	

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Karena nilai signifikansi masing-masing, terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang telah diolah menggunakan uji Glejser. karena variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi dan stimulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah. Dengan kata lain, hipotesis pertama (H_1) dikonfirmasi. Fakta bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ bertanda positif dan memiliki tingkat signifikansi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan hal tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja secara simultan. berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan pelanggan.. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut dibuktikan dengan hasil nilai (R^2) yang didapat sebesar 0,348. Artinya adalah 34,8% kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta motivasi, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah atau dengan kata lain hipotesis kedua (H_2) diterima. Berdasarkan hasil

perhitungan secara parsial pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,569 pada taraf signifikansi 5% dan diketahui t_{hitung} sebesar 3,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah. Dikatakan berpengaruh positif karena jika kompensasi yang diterima oleh karyawan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016). Hasil riset yang sejalan dengan penelitian ini adalah Puspitawati dan Atmaja (2020) dan Lubis dkk (2021), sedangkan menurut Hermingsih dan Purwanti (2020) kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa t_{hitung} adalah 0,729 dengan nilai signifikansi 0,472, dan perhitungan parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan menghasilkan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,124 pada tingkat signifikansi 5%. Kepuasan kerja karyawan pada rumah makan ayam betutu Mbak Timah tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel.

Penolakan hipotesis keempat (H_4) juga ditunjukkan oleh penelitian ini. Berdasarkan hasil diketahui t hitung sebesar -1,049 dengan nilai signifikansi 0,302, dan perhitungan pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan koefisien regresi (b_3) sebesar -0,173 pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Betutu Mbak Timah karena koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah variabel X_1 yaitu kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data uji regresi linier berganda dimana nilai dari variabel X_1 sebesar 0,569.

Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling menonjol terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis, dan pengujian hipotesis telah dilakukan penelitian di Rumah Makan Betutu Broiler Mbak Timah Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Setelah pemeriksaan dan diskusi, berikut adalah beberapa kesimpulan yang diperoleh:

- Hipotesis pertama diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada rumah makan ayam betutu Mbak Timah di kecamatan Kalipuro kabupaten Banyuwangi secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Uji-F menunjukkan hal ini dengan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $5,516 > 2,91$.
- Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan bahwa variabel

kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan ayam betutu Mbak Timah di kecamatan Kalipuro kabupaten Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan uji-t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,3646 > 2,0345$.

- c. Rumah makan ayam betutu Mbak Timah di Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi menemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan saat diuji hipotesis ketiga. Uji-t menunjukkan hal tersebut dengan menampilkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,729 > 2,0345$.
- d. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai rumah makan ayam betutu Mbak Timah Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi. Uji-t menunjukkan hal tersebut dengan menampilkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-1,049 > 2,0345$.
- e. Pengujian hipotesis kelima mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan pada rumah makan ayam betutu Mbak Timah Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi sangat dipengaruhi oleh

variabel kompensasi. Hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,569 yang lebih besar dari variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

- a. Bagi pihak manajemen
 - 1) Memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan memenuhi target dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya,
 - 2) Memberikan pujian dan semangat serta ucapan terima kasih disaat karyawan telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya atau di saat rumah makan akan tutup dan
 - 3) Menaikkan upah karyawan secara berkala disaat omzet penjualan mengalami kenaikan
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih luas mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya

organisasi, sehingga diharapkan mampu menaikkan nilai R_{square} untuk hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Hermingsih, Desti Purwanti.(2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Dimensi. Vol 9, No 3 (2020).<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734/1903>.
- Arikunto, Suharsimi, (2010) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2001). Metodologi penelitian kualitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Farida, Umi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Hamali, A. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya
- Lubis, Try Chairunisyah; Pasaribu, Fajar; Tupti, Zulaspan. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*. Vo. 2 no. 1 2021. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/126>
- Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI PRESS.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Puspitawati, Ni Made Dwi; Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja.(2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09No. 02. September 2020. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110/968>
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sitinjak, L. N. (2018). Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan).
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset. Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama, Cetakan 1, Jakarta, Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA. *Jurnal Bisnis Administrasi*.