

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putra Promosindo  
Kabupaten Purworejo)**

**Yuni Sulistyowati**  
yunisulistyowati090@gmail.com

**Susi Widjajani**  
susiwidjajani@umpwr.ac.id  
**Agus Saur Utomo**  
agussaur@umpwr.ac.id  
**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**Abstrak**

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan karena memiliki peranan bagi terciptanya kualitas sumber daya manusia. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu kondisi lingkungan kerja dan kompensasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo. Sampel penelitian berupa sampel sensus yang terdiri dari 138 karyawan CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 24.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri di perusahaan saat ini semakin ketat. Dimana masing-masing perusahaan saling bersaing dalam meningkatkan mutu produk yang dihasilkan. Untuk dapat bersaing di dalam industri tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mempertahankan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya manusia, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2018:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2019:118) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:26) kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa untuk kerjanya mereka. Kompensasi ini merupakan balasan jasa prestasi kerja karyawan baik dalam bentuk materi ataupun non materi sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2019:126) jika susunan kompensasi yang ditetapkan baik maka akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:26) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2016:52) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

CV. Asa Putra Promosindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang-barang promosi atau *merchandise*. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bakurejo, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo. Produk yang dihasilkan berupa tas, kaos, dan jaket. Karyawan keseluruhan berjumlah 138 orang yang terbagi menjadi beberapa unit kerja, yaitu bagian produksi potong, jahit, printing dan setting.

Berdasarkan wawancara dengan staff HRD CV. Asa Putra Promosindo Purworejo Dian Kurniawati, ada indikasi motivasi kerja karyawan yang rendah. Karyawan terlihat kurang bergairah dalam mengerjakan tugas dan masih ada karyawan yang malas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini karena perusahaan tidak memiliki sistem jenjang karir yang jelas seperti promosi bagi karyawan yang berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara, kompensasi yang diterima karyawan belum optimal. Permasalahan dalam penerapan kompensasi yaitu program insentif bagi karyawan belum ada dan dalam pemberian gaji terkadang sedikit terlambat. Selain itu, karyawan merasa pekerjaan dan penghasilannya tidak seimbang.

Lingkungan kerja di CV. Asa Putra Promosindo terlihat kurang nyaman. Hal ini diindikasikan dengan hubungan antar karyawan yang kurang baik dan sering terjadinya miss komunikasi kerja antar karyawan. Lingkungan kerja fisik juga terlihat dari kondisi ruang kerja yang panas cepat menimbulkan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara mesin-mesin memicu gangguan pendengaran. Keadaan lingkungan kerja seperti itu akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berkomunikasi. Selain itu, perusahaan juga belum memiliki satpam untuk menjamin keamanan di lingkungan. Tentunya hal ini mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Kabupaten Purworejo?

## **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2018:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:10) motivasi sebagai cara untuk mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain menurut Afandi (2016:12) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

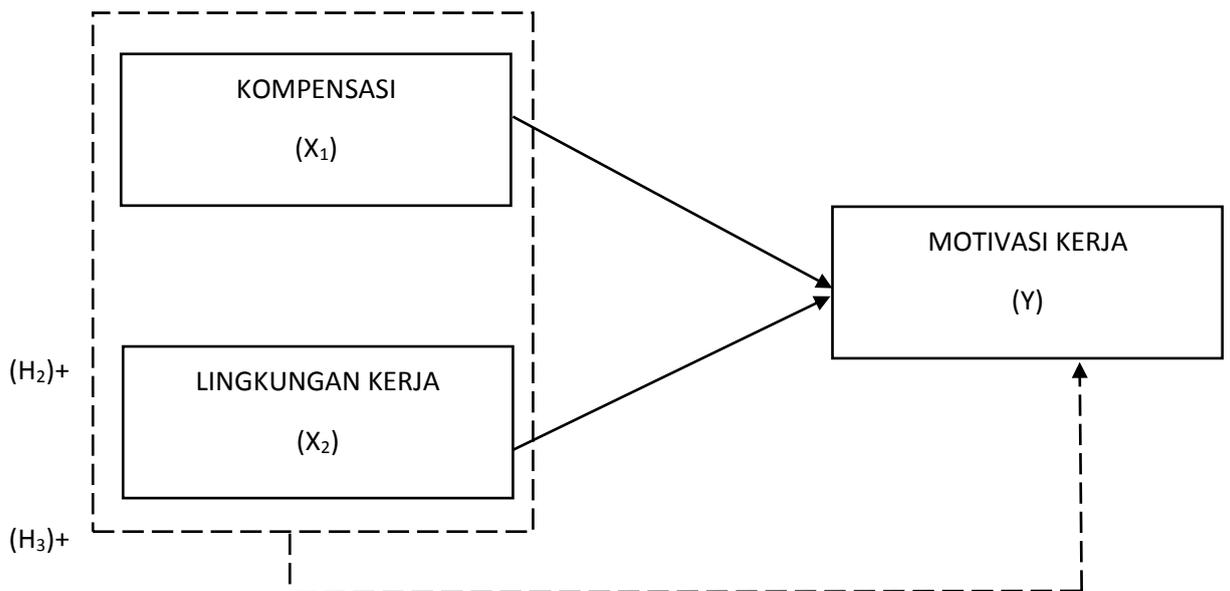
#### **b. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:26) kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### **c. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2016:52) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

## HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:119) kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat

mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Sehingga besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Komara *et. al.* (2019), Putra (2018), Fauzi (2018), dan Rosmiati (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Priansa (2017:222) lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dengan pimpinan mengelola lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:118) bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Komara *et. al.* (2019), Putra (2018), dan Wiryawan *et. al.* (2020) yang menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Priansa (2017:205) sumber motivasi kerja karyawan adalah kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:116-120) faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang yaitu kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai. Dengan demikian maka kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Komara *et. al.* (2019) dan Putra (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2018:127) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2018:128) mengatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari lima hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Fisiologis
- 2) Rasa Aman
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi Diri

#### **b. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2019:118) yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Kesejahteraan Karyawan

#### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:28-35) yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara

- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Dekorasi di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja
- 6) Hubungan Karyawan

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation*  $>0,3$ .

Berdasarkan hasil uji validitas, menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (instrument) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 24.0 for windows, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  dan semua indikator dari masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach*

*Alpha if Item Deleted* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan (instrument) dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,244 dengan nilai signifikansi 0,004 (*Pvalue* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan artinya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik seperti pemberian gaji dan bonus, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Sutrisno (2019:119) yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan membuat mereka bekerja tidak tenang. Oleh karena itu, besar kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Hasil ini memperkuat hasil penelitian Komara *et. al.* (2019), Putra (2018), Fauzi (2018), dan Rosmiati (2017) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,000 (*Pvalue* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Purworejo.

Menurut Priansa (2017:222) lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, jika pimpinan mengelola lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini juga dikemukakan oleh

Sutrisno (2019:118) bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Sutrisno (2019:118) bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian Komara *et. al.* (2019), Putra (2018), dan Wiryawan *et. al.* (2020) yang menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} = 23,621$  dengan  $P_{value} = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. Kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh bersama terhadap motivasi kerja karyawan, karena dengan kompensasi yang memadai akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Sutrisno (2019:116-120) yang menyatakan bahwa faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang yaitu kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Komara *et. al.* (2019) dan Putra (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Fauzi, Agus. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Solitra Kontrindo. *Jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis*. Vol. 4.No.1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Komara, Omay Mandra, Sukomo dan Kasman. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. 1. No. 2.
- Putra, Aditya Hutama. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Ekadharna Internasional. TBK. Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 1. No. 3.
- Priansa, Juni D. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta CV
- Rosmiati. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko. *Jurnal Ekopendia (Jurnal Ekonomi dan Pendidikan)*. Vol. 5. No. 1.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Wiryawan, Tri Wahyu, Risqon dan Nyimas Noncik. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No. 1.

