

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA TOKO  
KME GROSIR BADUNG****Sapta Rini Widyawati<sup>1</sup>,****Putu Agus Eka Rismawan<sup>2</sup>, Ni Kadek Vivin Lindayan<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [saptarini1304@unmas.ac.id](mailto:saptarini1304@unmas.ac.id)**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tujuan organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia yang dipekerjakan organisasi ataupun perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan profesional, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Toko KME Grosir. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan Toko KME Grosir. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan****Abstract**

*Human resources are an important factor in carrying out the goals of an organization or company. The human resources employed by an organization or company must be quality and professional resources, so that the goals of the organization or company can be achieved well. This research aims to determine the influence of leadership, work environment, compensation and employee job satisfaction. This research was conducted at the KME Wholesale Store. The sample in this study was 36 KME Wholesale Store employees. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the KME Grosir Badung Store. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the KME Grosir Badung Store. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the KME Grosir Badung Store.*

**Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation and Employee Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Era sekarang sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tujuan organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia yang dipekerjakan organisasi ataupun perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan profesional, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting karena unsur manusia memainkan peran sinergis dan memotivasi meski di dalamnya terdapat sumber daya tambahan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan mengoptimalkannya.

Toko KME Grosir yang terletak di Jalan Widuri, Kapal-Anggungan, Desa Adat Kapal, Badung merupakan salah satu toko grosir dan eceran yang menjual berbagai kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya. Toko KME Grosir bergerak di bidang jual beli barang terutama kebutuhan pokok dimana sudah seharusnya menyadari bahwa upaya mengoptimalisasi sumber daya manusia bukan berarti pemanfaatan tenaga manusia secara semena-mena, namun juga perlu memiikirkan upaya untuk menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi para karyawan. Semakin

Vol 5 Nomor 11 November 2024

besar perhatian yang diberikan pemimpin dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan akan berdampak pada semakin meningkatnya kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana yang lebih menyenangkan dan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah tindakan membimbing suatu kelompok untuk mencapai tujuan oraganisasi. Menurut Dawud (2020), bahwa dalam suatu kelompok yang memiliki kekuasaan manjerial dan dapat mempengaruhi orang lain disebut dengan pemimpin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Prawira (2020) yang juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan yang diberikan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kepemimpinan saja tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Khair (2016) menyatakan

lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman serta menunjang karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja ialah kegiatan fisik, sosial, dan psikologi dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismiyati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Daniyati (2022) yang juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja yang ada, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pemberian kompensasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Definisi kompensasi ialah pemberian balas jasa perusahaan pada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan (Parimita, 2018). Kompensasi yang dimaksud diantaranya ialah upah atau gaji dan bonus dimana karyawan akan merasakan kepuasannya dalam bekerja. Motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

Vol 5 Nomor 11 November 2024

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almedya dan Gulo (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupula penelitian yang dilakukan Benita dan Masman (2022) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompensasi yang ada, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko KME Grosir”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)**

Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory* mengacu pada persepsi karyawan tentang perbedaan antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan (harapan) dengan apa yang mereka alami sebenarnya (realitas). Kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan terpenuhi atau melebihi apa yang sebenarnya mereka alami di tempat kerja. Perbedaan dalam konteks ini merujuk pada kesenjangan antara harapan individu terhadap pekerjaan mereka dan

realitas pekerjaan yang mereka alami. Istilah sederhananya, jika seorang karyawan mengharapkan banyak hal positif dari pekerjaannya dan kenyataannya sesuai dengan atau melebihi harapan tersebut, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Penerapan Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory* dapat membantu organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan merencanakan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **2. Kepuasan Kerja**

Ardila dan Putra (2019) menjelaskan, kepuasan kerja merupakan sebagai perasaan nyaman atau tidak nyaman, atau bagaimana karyawan melihat dan merasakan pekerjaan mereka. Pendapat lain di utarakan oleh Prawira (2020) yang mendefinisikan kepuasan kerja ialah rasa senang atas pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas merupakan pertanda bahwa perusahaan tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil.

## **3. Kepemimpinan**

Menurut Astuti dan Iverizkinawati (2018), kepemimpinan adalah individu menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan

mendukung suatu organisasi, sementara yang lain adalah kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Astuti (2022), menjelaskan pemimpin merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu, pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membujuk kelompok atau individu.

## **4. Lingkungan Kerja**

Menurut Nawawi (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang menjalankan tugasnya harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja yang nyaman diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan menjalankan tugasnya dengan baik.

## **5. Kompensasi**

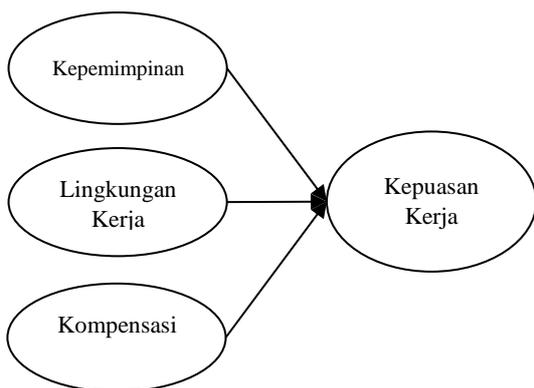
Hendro (2018), kompensasi harus didistribusikan dalam bentuk bonus, hibah dan manfaat sosial sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan dan harus dimasukkan dalam sistem penghargaan. Kedua, gaji dan bonus tambahan untuk kontribusi karyawan merupakan insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan finansial yang berfungsi sebagai penghargaan serta membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

## 6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1 Kerangka Konspetual**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis:

- H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Toko KME Grosir yang terletak di Jalan Widuri, Kapal-Anggungan, Desa Adat Kapal, Vol 5 Nomor 11 November 2024

Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 36 orang yang merupakan karyawan Toko KME Grosir. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2017:192) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 LK + \beta_3 K + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

K = Kepemimpinan

LK = Lingkungan kerja

K = Kompensasi

b = Koefisien regresi

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut

dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepemimpinan sebesar 0,941, lingkungan kerja sebesar 0,841, kompensasi sebesar 0,840, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,919. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,066 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05

terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kepemimpinan sebesar 0,798, lingkungan kerja sebesar 0,343 dan kompensasi sebesar 0,626. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung SPSS *version 26.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	0,200	0,467		0,428	0,671
Kepemimpinan	0,595	0,031	0,810	19,212	0,000
Lingkungan Kerja	0,051	0,021	0,074	2,405	0,022
Kompensasi	0,154	0,037	0,151	4,190	0,000
R					0,993
R Square					0,986
Adjusted R Square					0,985
Signifikansi uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,200 + 0,595X_1 + 0,051X_2 + 0,154X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 0,200$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada Toko KME Grosir Badung akan meningkat sebesar 0,200 satuan.

$b_1 = 0,595$  berarti apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,595 satuan. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

$b_2 = 0,051$  berarti apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,051 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir

Badung, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

$b_3 = 0,154$  berarti apabila kompensasi ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,154 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,993. Besarnya nilai R 0,993 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.

## 6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,985 atau sebesar 98,5 %. Hal ini berarti variasi hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan

kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung adalah sebesar 98,5 % sedangkan sisanya sebesar 1,5 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 7. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,022 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.
- c. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung diperoleh diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,595 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepemimpinan yang ada pada Toko KME Grosir Badung maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan orang lain atau atasan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, menggunakan kekuatan individu untuk melakukan proses yang mempengaruhi, memotivasi, dan membantu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto dan Turangan (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Prawira (2020) yang juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan

yang diberikan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,051 dengan nilai signifikan sebesar 0,022 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada di Toko KME Grosir Badung maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Lingkungan kerja sangat penting di dalam sebuah organisasi dimana lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan menciptakan suasana yang menyenangkan dan membuat karyawan betah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismiyati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Daniyati (2022)

Vol 5 Nomor 11 November 2024

yang juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja yang ada, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis data pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,154 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompensasi yang ada di Toko KME Grosir Badung maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam operasional perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almedya dan Gulo (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupula penelitian

yang dilakukan Benita dan Masman (2022) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompensasi yang ada, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung. Semakin baik kepemimpinan yang ada pada Toko KME Grosir Badung maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di Toko KME Grosir Badung maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja

karyawan akan mengalami peningkatan.

- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung. Semakin baik kompensasi yang ada di Toko KME Grosir Badung maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Toko KME Grosir Badung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan Toko KME Grosir Badung agar mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja

- karyawan pada Toko KME Grosir Badung.
- 2) Disarankan kepada pimpinan Toko KME Grosir Badung menyediakan ruangan yang luas dan barang-barang yang tertata dengan rapi agar ruang gerak karyawan menjadi lebih leluasa, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.
  - 3) Disarankan kepada pimpinan Toko KME Grosir Badung menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberukan oleh pimpinan agar karyawan tidak harus menunggu fasilitas kerja memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Toko KME Grosir Badung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almeyda, M., & Gulo, Y. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151-160.
- Ardila, I., & Putra, A. A. 2019. Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Value for Money Pada Pengadilan Negeri Tebing Tinggi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 15(1), 11-15.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, SELF EFFICACY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG DENPASAR. *VALUES*, 3(2), 527-539.
- Benita, K., & Masman, R. R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1088-1095.
- Daniyati, R. F., Dayona, G., & Efi, N. A. S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang–Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(1).
- Dawud, I., & Afifah, N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-8.
- Damayanti, N. K. D. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BADUNG. *VALUES*, 3(1), 219-227.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh

- Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3).
- Diputra, I. K. C., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAPELLA UBUD RESORT GIANYAR. *EMAS*, 3(4), 124-135.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL PAG DENPASAR. *EMAS*, 3(3), 243-260.
- Hendro, T. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1-8.
- Ismiyati, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Khair, T. S. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Prawira, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). PENGARUH PENGENDALIAN KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PREBEKEL DESA SOBANGAN-MENGWI-BADUNG. *VALUES*, 2(2).
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2(3).
- Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., & Widyawati, S. R. (2020). Strategi Keunggulan Bersaing Dengan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Bean Sprouts Di Masa Pandemi Covid 19 Di Bali. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*.
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DENPASAR. *EMAS*, 3(7), 120-137.
- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021).

- PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CASA DASA BOUTIQUE LEGIAN Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KRIDA MANDIRI (MKM) JIMBARAN–BADUNG. *EMAS*, 3(1), 127-142.
- Widyawati, S. R. (2018). Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Widyawati, S. R. (2018). Pengaruh pemberian kuliah dan pelatihan kewirausahaan terhadap minat wirausaha mahasiswa UNMAS Denpasar.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. (2020, February). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. In *Forum Manajemen* (Vol. 18, No. 1, pp. 13-24).
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). PENGARUH DIKLAT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD. PUSKESMAS III DINAS KESEHATAN KECAMATAN DENPASAR SELATAN. *EMAS*, 2(4), 114-122.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KESARI HAVEN VILLA DENPASAR. *EMAS*, 3(2), 119-134.