

**Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo**

**Ary Wijiningrum<sup>1</sup>, E. Didik Subiyanto<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[arywiji048@gmail.com](mailto:arywiji048@gmail.com), [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id), [epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the role of the wage system, work motivation and work environment on employee job satisfaction in the study at CVSA Putra Promosindo Purworejo. The research method used is descriptive quantitative analysis with primary data using a questionnaire. The population in this study were all employees who worked at CV Asa Putra Promosindo Purworejo, amounting to 130 employees. The sampling technique in this research is simple random sampling. Data was obtained by distributing a list of questionnaire questions to 99 respondents. The data source of this research is primary data. Test data quality using validity test, reliability test, and classical assumption test. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, t statistical test, f statistical test, and the coefficient of determination (adjust r2). The results of the partial test in this study indicate that the variables of the wage system, work motivation and work environment have a positive effect on job satisfaction of employees of CV Asa Putra Promosindo. While the results simultaneously also show that the wage system, work motivation and work environment together have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of CV Asa Putra Promosindo Purworejo.*

**Keywords:** *wage system, work motivation, work environment, satisfaction employee work.*

**abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran sistem pengupahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada cvasa putra promosindo purworejo. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di cv asa putra promosindo purworejo yang berjumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Data diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner kepada 99 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Uji kualitas data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji statistik t, uji statistik f, dan koefisien determinasi (adjust r2). Hasil pengujian parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Asa Putra Promosindo.

Sedangkan hasil secara simultan juga menunjukkan bahwa sistem pengupahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo.

**Kata Kunci:** sistem pengupahan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Ardana dkk, (2012:3) Menegaskan “sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia”. Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Maraknya fenomena tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, reward dan ketidaksesuaian prosedur-prosedur kerja dengan kebijaksanaan perusahaan (Irawan, 2012).

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang professional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi (Krietner, 2005:125). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan As’ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441). Menurut George dan Jones (2002) “kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini”. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya di perusahaan (Khahan, 2013).

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang secara teratur yang saling berkaitan sehingga membentuk totalitas, Surayin (2001:565). Edwin B.Filipo yang dikutip oleh Moh. Asa’ad (92:2003) mengemukakan bahwa “upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk

finansial". Sedangkan menurut Malayu P Hasibuan (2003:118) "pengupahan adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya".

Penelitian Moh. Asa'ad (2003:111) mengenai relasi antara sistem pengupahan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah. Ini biasa berlaku di negara berkembang, dimana pendapatan upah menjadi andalan dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari warganya.

Motivasi menurut Mitchell (dalam Robbins, (2006) "motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran". Umumnya, motivasi dan tujuan organisasi juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi erat kaitannya dengan dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayati (2011) "seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai". Lingkungan kerja terbilang baik jika membuat karyawan dapat bekerja optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja, seperti penelitian Sutrisno (2010), ikut mempengaruhi lancarnya pekerjaan. Termasuk di dalamnya adalah tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga relasi antar personal. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang " Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo".

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?
4. Apakah sistem pengupahan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan dari sistem pengupahan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo?

## METODE PENELITIAN

### Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian terapan dengan pendekatan analisis kuantitatif. Tujuannya untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variable bebas sistem pengubahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variable terikat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiono (2003:14) serta Kasiram dalam Sujarweni (2014:39), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

### Populasi dan Sampel

Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan di CV Asa Putra Promosindo Purworejo. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Asa Putra Promosindo Purworejo yang berjumlah 130 karyawan.

Jumlah sampel yang digunakan ada 99 karyawan dihitung berdasarkan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Nilai besaran kesalahan / margin of error

Jumlah populasi sebanyak 130 karyawan, standar error 5% atau tingkat kepercayaan 95%. Berikut perhitungannya:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\&= \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} \\&= \frac{130}{1 + 130 (0,0025)} \\&= \frac{130}{1 + 0.325} \\&= \frac{130}{1.325}\end{aligned}$$

= 98.11 disesuaikan oleh peneliti menjadi 99 responden

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2015 : 82) “dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner dan mencatat dokumentasi. Menyebarkan kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab dan dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian.

## **Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data primer digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner terhadap responden penelitian. Data berupa informasi seputar sistem pengupahan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan CV Asa Putra Promosindo..

## **Tempat dan Waktu Pengambilan Data**

Penelitian ini dilakukan di CV Asa Putra Promosindo di Desa Bakurejo Rt.01/Rw.02, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo.

### **Teknik Analisis Data**

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Mulai dari Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (normalitas, heteroskedalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan lineritas) dan Uji Regresi Berganda.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengaruh sistem pengupahan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Termasuk di dalamnya Uji t, Uji F, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. Adapun rumus dari analisis regresi secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Sistem Pengupahan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi dari setiap variabel

e = error

### **Definisi Variabel**

#### **Sistem Pengupahan (X1)**

Nurimansyah Haribuan mendefinisikan upah sebagai segala macam bentuk pendapatan yang diterima karyawan, berupa uang atau barang, dalam jangka waktu tertentu. (Askin, 1997).

#### **Motivasi Kerja (X2)**

Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

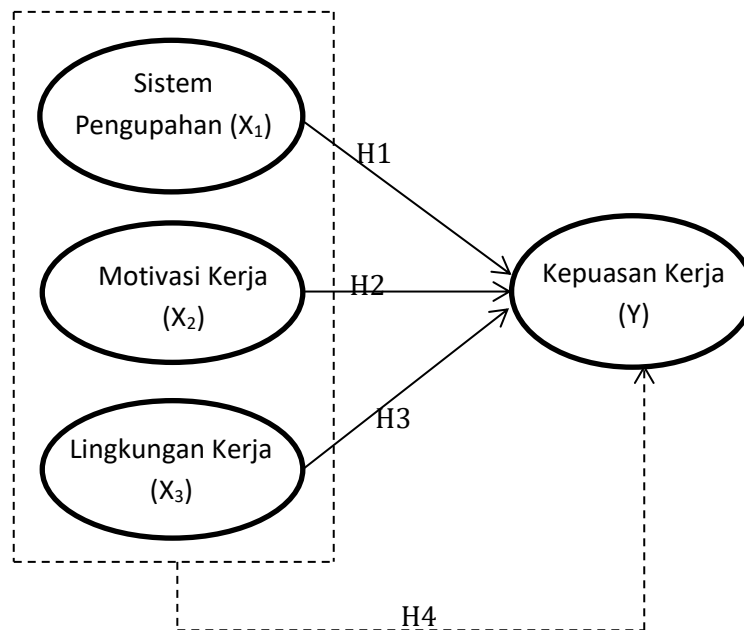
### **Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2000:183), adalah kondisi sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas kerjanya.

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. Aa'ad (1995 : 104) kepuasan kerja terkait dengan persepsi dan sikap karyawan dengan pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan karyawan.

### **Kerangka Pikir**



### **Hipotesis Penelitian**

H1 : ada pengaruh sistem pengupahan terhadap kepuasan kerja.

H2 : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh simultan dari sistem pengupahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian SPSS**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Pengupahan X1	X1.1	0.869	0.198	Valid
	X1.2	0.835	0.198	Valid
	X1.3	0.808	0.198	Valid
	X1.4	0.697	0.198	Valid
	X1.5	0.800	0.198	Valid
Motivasi Kerja X1	X2.1	0.818	0.198	Valid
	X2.2	0.769	0.198	Valid
	X2.3	0.848	0.198	Valid
	X2.4	0.881	0.198	Valid
	X2.5	0.733	0.198	Valid
	X2.6	0.855	0.198	Valid
Lingkungan Kerja X3	X3.1	0.831	0.198	Valid
	X3.2	0.795	0.198	Valid
	X3.3	0.573	0.198	Valid
	X3.4	0.780	0.198	Valid
	X3.5	0.812	0.198	Valid
	X3.6	0.838	0.198	Valid
Kepuasan Kerja Y	Y.1	0.584	0.198	Valid
	Y.2	0.804	0.198	Valid
	Y.3	0.780	0.198	Valid
	Y.4	0.699	0.198	Valid
	Y.5	0.600	0.198	Valid
	Y.6	0.791	0.198	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, dengan menggunakan aplikasi SPSS, data pernyataan 99 responden terkait sistem pengupahan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah valid. Mengingat nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan responden penelitian layak menjadi instrumen penelitian.



**Uji reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas SPSS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Pengupahan	0.806	Reliabel
Motivasi Kerja	0.801	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.793	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.778	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, data pernyataan 99 responden memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebagai berikut: variabel sistem pengupahan 0.806, motivasi kerja 0.801, lingkungan kerja 0.793, dan kepuasan kerja sebesar 0.778. Nilai Cronbach Alpha >0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliable karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas SPSS**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.117
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078
Exact Sig. (2-tailed)		.071
Point Probability		.000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Asymp.sig sebesar 0.078. nilai ini lebih besar dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Pengupahan	0.483	2.072	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.406	2.465	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.538	1.859	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Sistem Pengupahan	0.054	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.273	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.126	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas statistic dari semua variable bebas lebih besar dari 5%. Maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam variable yang diteliti.

## Analisis Regresi (Uji Hipotesis)

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	4.997			
Sistem Pengupahan	0.267	3.056	0.003	Signifikan
Motivasi Kerja	0.231	3.449	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.347	5.429	0.001	Signifikan
F hitung	75.877			
Sig F	0.001			
Adjusted R Square	0.696			

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linier berganda dapat menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4.997 + 0.267X_1 + 0.231X_2 + 0.347X_3 + e$$

1. Konstanta = 4.997  
Artinya jika tidak ada variabel sistem pengupahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 4.997 satuan.
2.  $b_1 = 0.267$   
Artinya jika variabel sistem pengupahan meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0.267 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
3.  $b_2 = 0.231$   
Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.231 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
4.  $b_3 = 0.347$   
Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.347 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

#### **Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

1. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,003/2 = 0,015 \leq 0,05$ . Karena uji satu arah maka signifikan dibagi menjadi dua. Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa "Sistem Pengupahan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".
2. Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,001/2 = 0,005 \leq 0,05$ . Karena uji satu arah maka nilai signifikan dibagi menjadi dua. Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".
3. Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,001/2 = 0,005 \leq 0,05$ . Karena uji satu arah maka nilai signifikan dibagi menjadi dua. Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".

#### **Pengujian Simultan (Uji F)**

Dari hasil Uji F pada tabel 6 diperoleh F hitung sebesar 75.877 dan probabilitas 0,001. Karena sig F hitung  $< 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R2) = 0,696, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 69,6% sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Sistem pengupahan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Ini dapat dilihat dari Hasil pengujian parsial Uji t menunjukkan nilai t hitung X1 sebesar 3.056 lebih besar dari t table sebesar 0.267 dengan nilai signifikan sebesar 0.003, hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas pada sistem pengupahan sebesar  $0.003/2 = 0.015 \leq 0.05$ . Karena uji satu arah maka nilai signifikansi dibagi menjadi dua, nilai tersebut menyatakan bahwa  $H_1$  diterima, yang berarti Sistem Pengupahan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asa Putra Promosindo.
2. Hasil pengujian parsial Uji t menunjukkan nilai t hitung X2 sebesar 3.449 lebih besar dari t table 0.231 dengan nilai signifikan 0.001, hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas pada Motivasi Kerja  $0.001/2 = 0.005 \leq 0.05$ . Karena uji satu arah maka nilai signifikansi dibagi menjadi dua, nilai tersebut membuktikan bahwa  $H_2$  diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo.
3. Hasil pengujian parsial Uji t menunjukkan nilai t hitung X3 sebesar 5.429 lebih besar dari t table sebesar 0,347 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas pada Lingkungan Kerja  $0.001/2 = 0.05$ . Karena uji satu arah maka nilai signifikansi dibagi menjadi dua, nilai tersebut membuktikan  $H_3$  diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo.
4. Berdasarkan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R2) = 0,696, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 69,6% dan dari hasil Uji F hitung sebesar 75.877 dalam probabilitas 0.001, karena signifikansi f hitung < 5% ( $0.001 < 0.05$ ) dapat disimpulkan Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo.

#### **Saran**

## A. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sistem pemberian upah yang dijalankan perusahaan CV Asa Putra Promosindo Purworejo sudah baik. Namun perlu diperhatikan juga peraturan yang berlaku, dengan memperhatikan UMR bagi karyawan, hal ini dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat, sehingga mendorong karyawannya lebih baik lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam memotivasi kerja karyawan perusahaan sudah memberikan jaminan sosial, jaminan keamanan yang berupa asuransi kecelakaan kerja, dan juga berbagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan, namun demi meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi ada baiknya perusahaan terus memperhatikan jenjang karir karyawannya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo sudah baik, namun untuk dapat di perhatikan lagi suhu udara yang ada didalam ruang kerja karena 14,1% dari 99 responden merasa kurang nyaman dalam bekerja, jadi untuk kedepannya agar lebih di optimalkan lagi untuk dilakukan pengecekan dan perbaikan agar kondisi suhu udara didalam perusahaan steril dan lebih baik lagi yang menimbulkan kenyamanan bagi karyawan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan variabel penelitian yang digunakan untuk penelitian ini hanya 3 (tiga) variabel independen, oleh karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja selain Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 99 responden. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga dapat mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi perusahaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Pustaka yang berupa Jurnal ilmiah :

Alsubaie, A., & Isouard, G. (2019). Job satisfaction and retention of nursing staff in saudi hospitals. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 14(2), 1-6.  
<https://doi.org/10.24083/APJHM.V14I2.215>

*April 2012, volume 13 nomor 1. (2012). 13(April), 35-44.*

Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership,

empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>

Di, L., Putra, C. V., Jaya, T., Ekonomi, J. P., & Ekonomi, F. (2015). Pengaruh Upah Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi. *Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 385(X 1), 1–10.

Fauziah, L., Mashudi, M., Mariyati, L. I., & Choiriyah, I. U. (2017). Wage System of Female Worker Based on Putting Out System in Sidoarjo Regency. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 33(1), 149. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v33i1.2187>

Indonesia, B., & Indonesia, B. (n.d.). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karma jimbaran*. 609–623.

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.

Mahayanti, I., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 250058.

Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10127>

Poniasih, N., & Dewi, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 247170.

Riyadi, F. (n.d.). *SISTEM DAN STRATEGI PENGUPAHAN*. 8(1), 155–188.

Rukmana, D., Mahyuddin, Salam, M., Tenriawaru, A. N., Akhsan, & Riadi, A. F. (2020). Employment wage and wage system (human, animal and machine) at each stage of rice farming in irrigated rice fields. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 486(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/486/1/012032>

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75.  
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6), 40-45.  
<https://www.journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1320/1227>

Sudana, I., & Supartha, W. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 242491.

Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.

Yulianti, E. B. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Tri Chemindo Ampuh. *Jurnal Ekonomi*, 20, 106-108.  
<http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/download/310/307>