

PENGARUH KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PD. ALAM ANEKA AROMA KOTA SUKABUMI

Risti Alda

**Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia,
Kota Sukabumi**

Abstrak | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi. Dengan menggunakan metode survey, sebanyak 41 karyawan yang bekerja di PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi diambil sebagai sampel. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2)Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (3) Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Abstract | *This research aims to determine the influence of compensation, leadership and work environment on employee job satisfaction. The population in this study were all PD contract employees. Natural Various Aromas of Sukabumi City. Using the survey method, as many as 41 employees worked at PD. Nature Aneka Aroma Sukabumi City was taken as a sample. The statistical method used to test the hypothesis is multiple linear regression. The data collection technique that the author uses in this research is by using a questionnaire. The results of this research show that (1) Compensation has a significant effect on employee job satisfaction (2) Leadership has a significant effect on employee job satisfaction (3) Compensation and Leadership have a significant effect on employee job satisfaction*

Keywords: *Compensation, Leadership, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Setiap perusahaan, dalam berbagai bidang, membutuhkan dan melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan atau sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik dan memperhatikan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional di mana seorang karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Menurut Safitri et al. (2014), kepuasan kerja adalah respons emosional seorang karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja yang dialaminya. Respons emosional tersebut bisa positif (puas) atau negatif (tidak puas). Karyawan akan merasakan kepuasan kerja jika apa yang diharapkan telah sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut.

Namun, PD. ALAM ANEKA AROMA KOTA menghadapi beberapa masalah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satunya adalah masalah terkait pemberian kompensasi dan kepemimpinan di perusahaan tersebut. Ada dua jenis kompensasi yang diberikan, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi hak cuti, lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja yang fleksibel, dan penghargaan atas prestasi karyawan. Namun, berdasarkan wawancara dengan karyawan PD. ALAM ANEKA AROMA KOTA, mereka menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima belum sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan.

Menurut mereka, gaji yang diterima belum sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan di Kota Sukabumi (UMR) dan tunjangan yang diberikan hanya berupa tunjangan makan dan tunjangan hari raya (THR). Selain itu, bagi karyawan yang telah bekerja cukup lama dan telah memberikan kesetiaannya kepada perusahaan masih sulit mendapatkan kenaikan gaji atau promosi jabatan. Job Street, sebuah laman pencari kerja, menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyesuaikan jumlah bonus yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan dan perusahaan dalam jangka waktu 12 bulan terakhir (www.cnnindonesia.com, 2016).

Selanjutnya, mengenai kepemimpinan, beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka tidak terlalu menyukai gaya kepemimpinan dari atasan mereka. Menurut mereka, ada beberapa atasan dari beberapa divisi yang tidak memberikan motivasi kepada karyawan mereka dan tidak mengarahkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, mereka juga merasa bahwa atasan kurang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Bagi mereka, seorang atasan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya memiliki kepemimpinan yang tegas dan berwibawa, tetapi juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam

pekerjaan dan melibatkan mereka dalam setiap pengambilan keputusan. Menurut Joshua Siregar, Direktur Pemasaran Nasional Dale Carnegie Indonesia, perilaku atasan atau pemimpin dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja dan keinginan mereka untuk tetap berada di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang bersedia memberikan apresiasi, pujian, dan menghargai kontribusi karyawan, mau mendengarkan pendapat karyawan, serta bersedia mengakui kesalahannya adalah beberapa perilaku yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. (www.kompas.com, 2018).

Dengan mempertimbangkan penjelasan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pada PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi”.

KAJIAN LITERATUR, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Literatur

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala sesuatu yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas pekerjaannya, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Kompensasi ini harus dihitung dan diberikan kepada individu yang umumnya tidak dikenakan pajak penghasilan. Menurut Handoko (2000: 205), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sementara itu, Tulus (1995: 26) menganggap kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang adil dan pantas bagi pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif (Nawawi, 1997:316) atau imbalan langsung dan imbalan tidak langsung (Ruky, 1999:9).

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau imbalan yang disebut sebagai gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan periode waktu yang telah ditentukan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian dari keuntungan atau manfaat lain kepada para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Sedangkan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau dapat diberikan sewaktu-waktu (Nawawi, 1997:316-318).

Kepemimpinan

Sebagai patokan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi serta sebagai alat untuk menyatukan sekelompok orang dalam organisasi (Setiadi, 2021), kepemimpinan juga merupakan strategi pemimpin untuk mengarahkan dan mengontrol organisasi dengan pengaruhnya agar mencapai tujuan yang diharapkan (Hana Sujana et al., 2019).

Menurut Setiadi (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Mengambil keputusan
2. Memotivasi
3. Berkomunikasi
4. Mengendalikan bawahan
5. Bertanggung jawab dan mengendalikan emosi

Kepuasan Kerja

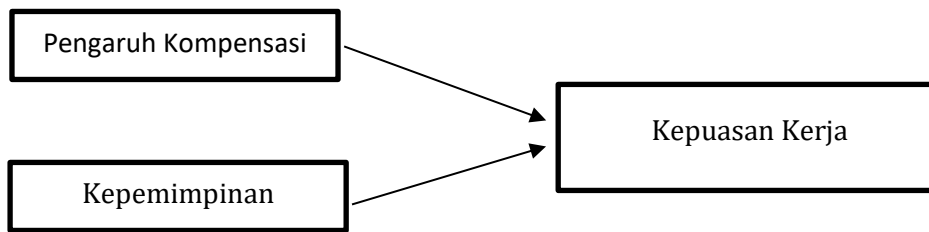
Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara ganjaran yang diterima dan yang seharusnya diterima. Menurut Umar (2004), kepuasan kerja adalah penilaian dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. George dan Jones (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaannya. Ghiselli dan Borown dalam As'ad (2000) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kedudukan, pangkat, dan umur. Seseorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi atau memiliki pangkat yang lebih tinggi akan merasa lebih puas. Umur juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, di mana orang yang berusia antara 25-34 tahun dan 45-54 tahun cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. Informasi mengenai kepuasan kerja dapat diperoleh melalui wawancara individu, kuesioner, atau pertemuan kelompok kerja. Jika menggunakan wawancara, guru diminta untuk mengungkapkan perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Metode lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku seseorang. Dalam pengukuran kepuasan kerja, kuesioner yang mencakup faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis dapat digunakan dan disebar kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Review Penelitian Terdahulu

- A. Yanti, (2014), Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA dengan tesis: Dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Pelabuhanratu Kabupaten Sukabumi.
- B. Nur Octaviani, (2011), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta dengan judul: Dampak budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Mirota Kampus di Yogyakarta.
- C. Aviscenna, (2011), Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara dengan judul tesis: Dampak motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara.

B. Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Kompensasi merupakan keseluruhan yang didapatkan pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya (Notoatmodjo, 2015:142).

(Prayekti & Sekarini, 2020); (Andriany, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Saputra, 2022) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting bagi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan kegiatan di suatu perusahaan (Sunnyoto, 2015:38).

(Musarofah & Suhermin, 2021); (Santosa, 2019) Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Apriyani & Iriyanto, 2020) Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Metode

Rancangan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi. Dengan menggunakan metode survey, sebanyak 41 karyawan yang bekerja di PD. Alam Aneka Aroma Kota Sukabumi diambil sebagai sampel. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:71), metode survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan penggalan data dapat dilakukan melalui kuesioner. Dalam hal tingkat eksplanasi, penelitian ini merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:74), penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel secara independen tanpa membuat

hubungan atau perbandingan dengan variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan melakukan penelitian ini, kita dapat membangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian asosiatif dapat dianggap sebagai kelanjutan dari metode deskriptif, di mana kita hanya mengumpulkan dan menyajikan data dengan cermat dan teliti, namun metode deskriptif tidak melakukan uji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, tujuannya pada dasarnya adalah untuk mencari pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), terhadap kepuasan kerja (Y). Definisi operasional digunakan untuk mengukur konsep dan menjawab permasalahan penelitian. Indikator dalam operasional variabel digunakan sebagai alat untuk mengukur makna dari suatu konsep.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Kompensasi (X1)

Dimensi	Indikator
Imbalan langsung	• Upah/gaji pokok yang diterima tiap bulan
	• Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima tiap bulan atau minggu
	• Tunjangan hari raya keagamaan
	• Bonus yang di kaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan
	• Intensif sebagai penghargaan untuk presentasi termasuk komisi bagi tenaga perusahaan
Imbalan,tidak langsung	• Fasilitas/kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan
	• Upah/gaji yang tetap diterima oleh pekerja selama cuti atau meningkatkan pekerjaan
	• Bantuan dan santunan untuk musibah
	• Bantuan biaya pendidikan Cuma-Cuma
	• Iuran jamsostek yang dibayar perusahaan
	• Premi asuransi jiwa

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel
Kepemimpinan (X2)

Tabel 3

Dimensi	Indikator
Hubungan antara pemimpin dan bawahan	• Hubungan antara pemimpin dan bawahan
	• Komunikasi yang hangat antara pemimpin dan pegawai
	• Membantu memecahkan persoalan masalah pegawai
	• Menghargai hasil-hasil kerja bawahan
	• Bersikap objektif pada bawahan
Struktur Tugas	• Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan
	• Realisasi rencana kerja
	• Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
Kekuasaan	• Kemampuan memerintah bawahan
	• Ketegasan dalam mengambil keputusan
	• Mengembangkan kualitas bawahan

Operasionalisasi Variabel

Kepuasan kerja (Y)

Dimensi	Indikator
Kedudukan (Posisi)	• Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas
Pangkat	• Pekerjaan yang didasarkan pada perbedaan pangkat akan merasa puas
Umur	• Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja
Jaminan finansial dan jaminan sosial	• Finansial menimbulkan kepuasan kerja • Jaminan sosial menimbulkan kepuasan kerja
Faktor kepuasan fisik	• Jenis pekerjaan menimbulkan kepuasan kerja • Pengaturan waktu kerja dan istirahat menimbulkan kepuasan kerja • Perlengkapan kerja menimbulkan kepuasan kerja
Faktor kepuasan sosial	• Interaksi sosial baik antara sesama dengan atasannya menimbulkan kepuasan kerja
Faktor kepuasan psikologi	• Ketentruman dalam bekerja menimbulkan kepuasan kerja

Setiap indikator dari masing-masing variable tersebut dijadikan pernyataan kuesioner. Untuk setiap pernyataan tersebut responden diminta menjawab dengan pilihan 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = ragu-ragu; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, yaitu:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:97)

Tabel 1
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	.697 ^a	.486	.444	1.708

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444 hal ini berarti 44,4% variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja). Sedangkan sisanya sebesar 0,556 Atau 55,6% (1 - 0,444) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan hipotesis diterima atau ditolak ditentukan dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas F kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

Tabel 2
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.080	3	34.027	11.661	.000 ^b
Residual	107.969	37	2.918		
Total	210.049	40			

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

b. Predictors : (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Hasil perhitungan uji F pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,661 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan dan menyenangkan perasaan bawahan serta menciptakan kondisi kepuasan kerja yang nyaman dan aman. Dengan adanya kondisi seperti itu karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan). Namun, jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2011:98).

Tabel 3
Uji T
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian variabel independen (kompensasi, dan kepemimpinan,) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara individual menggunakan uji t sesuai dengan hipotesis parsial yang telah dibuat sebelumnya.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Nilai variabel kompensasi signifikan lebih rendah dari yang diperlukan, yaitu $0,014 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wendi Amsuri Nasution (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis tersebut, kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, karyawan akan merasa puas dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, PD. Alam Aneka Aroma perlu mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai salah satu pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari yang dibutuhkan, yaitu $0,042 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-10.197	8.374		-1.218	.231
Kompensasi	.221	.086	.317	2.581	.014
Kepemimpinan	.530	.252	.297	2.107	.042

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tukhas Shilul Imaroh yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan, peran pemimpin dalam perusahaan tersebut tidak dapat diabaikan. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia

baik secara individu maupun dalam kelompok (Thoha, 2010:9). Oleh karena itu, jika seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, bersikap ramah, peduli, dan membuat bawahan merasa nyaman, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PD. Alam Aneka Aroma. Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma secara parsial.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma secara parsial.
3. Kompensasi, kepemimpinan, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma.

Daftar Referensi

- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1),33–49.
- Saputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Putra, Septian Adistyana. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima di Sidoarjo*”. Skripsi Universitas pembangunan Veteran, Jawa Timur, 2011.
- Nugrahanti, Putri, dkk. (2016),“*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan*”.
- Ruswandi, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32–43.
- Mindari, E. (2018) “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang”. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1),35-41.
- Khair, H. (2019) “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Dhermawan, A. A. N. B., 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.

Jipi, L., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 307–322.

Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 213–229.