PENGARUH *ALTRUISTIC MOTIVATION*, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Sub Bagian Benang PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon)

Siva Patimatul Jahara[1], Disman[2], Deri Prayudi[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan
Email: 20220510083@uniku.ac.id

ABSTRACT

In carrying out work activities, every employee is expected to have a high level of job satisfaction because job satisfaction will encourage work enthusiasm, increase productivity, and support the achievement of company goals. This study aims to determine the effect of altruistic motivation, compensation, and work environment on job satisfaction of production employees in the yarn sub-section at PT. Arteria Daya Mulia Cirebon City. The research method used is a survey method with a descriptive and quantitative approach. The population in this study were all production employees in the yarn sub-section of PT. Arteria Daya Mulia Cirebon City with a sample of 150 respondents determined using saturated sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale, then analyzed using the IBM SPSS Statistics application version 25. The results of the study showed that simultaneously altruistic motivation, compensation, and work environment had a significant effect on employee job satisfaction. Partially, altruistic motivation and compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, while the work environment did not have a significant effect on job satisfaction of production employees in the yarn sub-section of PT. Arteria Daya Mulia Cirebon City.

Keywords: Altruistic Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

INTRODUCTION

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan sikap positif, semangat kerja, serta kontribusi yang lebih baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang belum terpenuhi dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya motivasi, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan pada PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon, khususnya pada karyawan bagian produksi sub bagian benang. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi tali industri, benang, dan jaring ikan, perusahaan bergantung pada kontribusi karyawan dalam menjaga kelancaran proses produksi. Karyawan pada bagian produksi dituntut untuk bekerja secara teliti, disiplin, serta mampu memenuhi target produksi. Kondisi pekerjaan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai aspek penting untuk mendukung keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu fenomena yang menunjukkan adanya indikasi permasalahan sumber daya manusia di PT. Arteria Daya Mulia adalah peningkatan tingkat *turnover* karyawan.

Berdasarkan data perusahaan, tingkat *turnover* pada tahun 2023 tercatat sebesar 5,20%, kemudian meningkat menjadi 10,19% pada tahun 2024. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun *turnover* tidak secara langsung membuktikan adanya ketidakpuasan kerja, peningkatan tersebut dapat menjadi indikasi awal adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perlu ditelusuri lebih lanjut melalui faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Selain data *turnover*, gambaran awal mengenai kepuasan kerja diperoleh melalui pra-survei terhadap 150 karyawan produksi sub bagian benang, yang terdiri atas 31 karyawan tetap dan 119 karyawan kontrak. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan tetap sebesar 58,32 dan karyawan kontrak sebesar 53,88. Kedua nilai tersebut berada dalam kategori sedang berdasarkan interval penilaian masing-masing kelompok. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat aspek pekerjaan yang perlu mendapat perhatian perusahaan.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Sub Bagian Benang

Status Karyawan	Jumlah Responden	Rata-Rata Kepuasan Kerja	Kategori
Karyawan Tetap	31	58,32	Sedang
Karyawan Kontrak	119	53,88	Sedang

Sumber: Data sekunder diolah peneliti (2026).

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga berperan adalah *altruistic motivation*, yaitu dorongan individu untuk memberikan manfaat dan membantu orang lain dalam lingkungan kerja. *Altruistic motivation* dapat mendorong terbentuknya hubungan kerja yang saling mendukung dan meningkatkan makna pekerjaan bagi karyawan (Grant & Berg, 2011).

Faktor berikutnya adalah kompensasi. Hasibuan (2017) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial. Pemberian kompensasi yang sesuai dan dipersepsikan adil dapat membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai. Dalam perspektif *Two-Factor Theory*, kompensasi termasuk faktor pemeliharaan *(hygiene factors*) yang berperan mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg et al., 1959).

Selain itu, lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (William & Ekawati, 2022); (Vionika et al., 2023); (Pangallo et al., 2025). Sementara itu, penelitian Widhyani & Murniyati (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Natania & Martha (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, berbeda dengan lingkungan kerja nonfisik.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, penelitian yang menguji *altruistic motivation* sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja masih relatif terbatas. Penelitian mengenai motivasi prososial lebih banyak mengaitkannya dengan kinerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Kondisi tersebut memberikan ruang untuk melakukan pengujian lebih lanjut mengenai hubungan antarvariabel dalam konteks perusahaan manufaktur.

THEORETICAL REVIEW

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan. Mengacu pada *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri atas kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik (Weiss et al., 1967). Kepuasan intrinsik berkaitan dengan aspek yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan menggunakan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, dan kemandirian. Kepuasan ekstrinsik berkaitan dengan aspek di luar isi pekerjaan, termasuk kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan penghargaan yang diterima.

Altruistic Motivation

Altruistic motivation adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan atau tindakan dengan tujuan memberikan manfaat kepada orang lain tanpa mengutamakan kepentingan pribadi. Batson (1991) menempatkan empati sebagai salah satu dasar psikologis *altruistic motivation*, sedangkan Grant & Berg (2011) menjelaskan *altruistic motivation* sebagai dorongan untuk memberikan dampak positif kepada orang lain melalui pekerjaan.

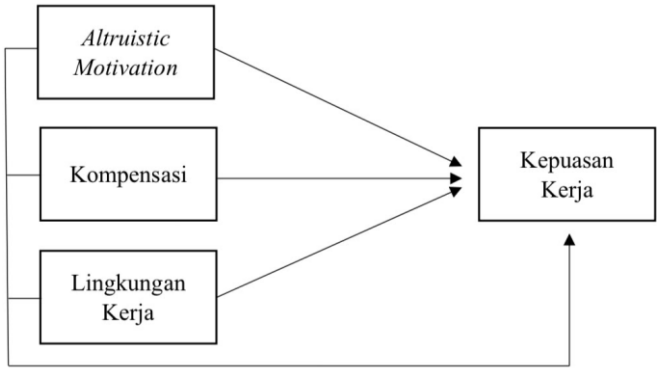
Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, upah, dan insentif; kompensasi finansial tidak langsung mencakup tunjangan, fasilitas, cuti, dan waktu istirahat; sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup penghargaan serta kesempatan promosi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dihadapi ketika menjalankan tugas. Sedarmayanti (2017) menguraikan lingkungan kerja fisik melalui kondisi seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran, bau, tata warna, serta keamanan dan fasilitas kerja.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Altruistic motivation*, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2: *Altruistic Motivation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi sub bagian benang PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon. Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan tetap dan kontrak. Seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 150 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen *altruistic motivation* disusun berdasarkan sintesis konsep Batson (1991), Grant & Berg (2011), serta Ryan & Deci (2017), dengan tiga dimensi yaitu kepedulian terhadap kesejahteraan kolektif, empati, dan tanggung jawab sosial. Instrumen kompensasi mengacu pada (Hasibuan, 2017), dengan dimensi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial. Instrumen lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2017) dan dibatasi pada sembilan indikator lingkungan kerja fisik. Instrumen kepuasan kerja dikembangkan berdasarkan *facet Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dari Weiss et al. (1967), yang dikelompokkan ke dalam kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Butir gaji pada pengukuran kepuasan kerja tidak digunakan untuk menghindari tumpang tindih dengan variabel kompensasi.

Pengujian instrumen dan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25. Pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$, dengan Y sebagai kepuasan kerja, X1 *altruistic motivation*, X2 kompensasi, dan X3 lingkungan kerja.

ANALYSIS AND DISCUSSION

Validity and Reliability Test

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Rincian nilai reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Altruistic Motivation	9	0,805	Reliabel
Kompensasi	8	0,753	Reliabel
Lingkungan Kerja	9	0,743	Reliabel
Kepuasan Kerja	19	0,800	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS versi 25(2026)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,578	0,334	0,321	824,433

Sumber: Output IBM SPSS versi 25(2026)

Classical Assumption Test

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, yaitu tolerance 0,849 dan VIF 1,177 untuk *altruistic motivation*; tolerance 0,810 dan VIF 1,234 untuk kompensasi; serta tolerance 0,891 dan VIF 1,122 untuk lingkungan kerja. Uji Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,399; 0,403; dan 0,568, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05.

Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi positif pada ketiga variabel independen. Nilai koefisien dan hasil pengujian parsial (uji t) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	24,818	-	4,571	0,000
Altruistic Motivation	0,638	0,361	4,931	0,000
Kompensasi	0,579	0,277	3,697	0,000
Lingkungan Kerja	0,221	0,117	1,634	0,000

Sumber: Output IBM SPSS versi 25(2026)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 24,818 + 0,638X1 + 0,579X2 + 0,221X3. Koefisien *altruistic motivation* sebesar 0,638 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien kompensasi sebesar 0,579 dengan nilai signifikansi 0,000 juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,221 dengan nilai signifikansi 0,104, sehingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak signifikan pada taraf 5%.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Pengujian	Statistik	Sig.	Kesimpulan
Uji F (simultan)	F = 24,437	0,000	Signifikan

Sumber: Output IBM SPSS versi 25(2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 24,437 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *altruistic motivation*, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 32,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan 67,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

DISCUSSION

Temuan pertama menunjukkan bahwa *altruistic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dorongan karyawan untuk peduli, membantu, dan memberikan manfaat kepada rekan kerja maupun lingkungan sosialnya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam pekerjaan produksi benang yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama, kepedulian terhadap kepentingan bersama dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan bermakna. Temuan ini sejalan dengan konsep motivasi prososial dari Grant & Berg (2011) serta konsep empati altruisme dari (Batson, 1991).

Temuan kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti bahwa kompensasi yang diterima dan dipersepsikan adil oleh karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, maupun nonfinansial merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian William & Ekawati (2022), dan Vionika et al., (2023), serta Pangallo et al., (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menghasilkan temuan ketiga yaitu bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, berdasarkan data penelitian ini, kondisi lingkungan kerja fisik belum terbukti menjadi faktor yang secara parsial menentukan kepuasan kerja karyawan. Salah satu penjelasan yang dibahas dalam skripsi adalah bahwa responden telah terbiasa bekerja pada lingkungan fisik produksi yang memiliki karakteristik dan tuntutan tertentu, sehingga persepsi mereka terhadap kondisi fisik tempat kerja relatif homogen. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur lingkungan kerja fisik dan tidak memasukkan lingkungan kerja nonfisik. Hasil ini sejalan dengan Widhyani & Murniyati (2025), serta temuan Natania & Martha (2023) mengenai lingkungan kerja fisik yang tidak berpengaruh signifikan.

Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbentuk melalui kombinasi beberapa faktor, baik yang berasal dari dorongan internal karyawan maupun dukungan organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 32,1% juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang dapat menjelaskan kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, pengembangan karier, beban kerja, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi perhatian untuk penelitian selanjutnya.

Secara praktis, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang mendorong kepedulian, kerja sama, dan kontribusi antarkaryawan, terutama dengan memperhatikan aspek kepedulian terhadap kesejahteraan kolektif. Pada aspek kompensasi, evaluasi dapat diarahkan pada kompensasi finansial tidak langsung agar fasilitas dan manfaat yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dipersepsikan adil. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga keamanan, kebersihan, kenyamanan, dan kelayakan kondisi fisik tempat kerja untuk mendukung kelancaran proses produksi.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *altruistic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi sub bagian benang PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang diukur melalui aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara

simultan, *altruistic motivation*, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Model penelitian memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321, yang berarti ketiga variabel menjelaskan 32,1% variasi kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan karyawan produksi sub bagian benang pada satu perusahaan dan pengukuran lingkungan kerja dibatasi pada aspek fisik. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan jumlah responden serta mempertimbangkan variabel lain, termasuk lingkungan kerja nonfisik, kepemimpinan, beban kerja, dan pengembangan karier. Bagi perusahaan, penguatan *altruistic motivation* dan evaluasi sistem kompensasi perlu menjadi perhatian, disertai pemeliharaan kondisi fisik lingkungan kerja.

REFERENCES

Batson, C. D. (1991). *The Altruism Question: Toward a Social-Psychological Answer*. Lawrence Erlbaum Associates.

Grant, A. M., & Berg, J. M. (2011). Prosocial Motivation at Work: When, Why, and How Making a Difference Makes a Difference. In *Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 28–44). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0003

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, *2*(8).

Pangallo, Y. S., Sambara, K., & Jaya, A. (2025). The Effect of Compensation on Employee Satisfaction. *Journal of Entrepreneur, Business, and Management*, *3*(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Vionika, A., Febyyana Halim, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, *5*(1), 27–37. https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7698

Weiss, D. J., Dawis, R. V, England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Widhyani, R. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(3), 600–606. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.391

William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(3), 804–813. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769