

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGRAJIN GERABAH DI DESA PENAKAK KABUPATEN LOMBOK TIMUR

M. A. Hastuti¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: mulia@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yakni menguji pengaruh dari kompensasi dan juga lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur secara simultan maupun parsial. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner dengan jumlah responden 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Temuan dari penelitian ini adalah (1) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di desa Penakak (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di desa Penakak (3) lingkungan kerja ikut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di desa Penakak.

Kata Kunci : kepuasan kerja kompensasi, lingkungan kerja

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of compensation and work environment on the job satisfaction of pottery craftsmen in Penakak Village, East Lombok Regency simultaneously or partially. The study was designed using a causal quantitative approach. This study is a population study. This study used a questionnaire instrument with a total of 35 respondents. This study used multiple linear regression analysis techniques. The findings of the study are (1) compensation and work environment have a significant effect on the job satisfaction of pottery craftsmen in Penakak village (2) compensation has a positive and significant effect on the job satisfaction of pottery craftsmen in Penakak village (3) work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of pottery craftsmen in Penakak village.

Keyword : job satisfaction compensation, work environment

1. Pendahuluan

Negara Indonesia termasuk negara yang tersohor akan kerajinan gerabahannya. Tradisi gerabah atau membuat tembikar sudah ada sejak zaman prasejarah tepatnya pada zaman mesolitikum akhir ketika manusia mulai mengenal tradisi bercocok tanam. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, teknik pembuatan gerabah dan ragam gerabah pun ikut mengalami perkembangan. Tradisi membuat gerabah telah menyebar ke seluruh penjuru negeri. Tak terkecuali di provinsi Nusa Tenggara Barat. Di provinsi NTB khususnya di daerah Lombok, setiap kabupatennya memiliki sentra gerabah unggulan. Lombok Barat dengan sentra gerabah di Banyumulek, Lombok Tengah dengan sentra gerabah di Penujak, dan Lombok Timur dengan sentra gerabah di Penakak. Ketiga sentra gerabah ini merupakan Industri kreatif kebanggaan masing-masing daerah dan menjadi penyokong ekonomi kreatif. Dimana keberadaan industri kreatif ini dapat menjadi salah satu aspek yang sangat berpengaruh dan menjadi penggerak dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Namun ironisnya, diantara ketiga sentra kerajinan yang telah disebutkan sebelumnya, sentra gerabah Penakak mengalami kemunduran yang paling signifikan terbukti dengan jumlah pengrajin gerabah yang masih bertahan hingga saat ini yang paling sedikit. Berikut merupakan tabel perbandingan jumlah pengrajin gerabah yang masih bertahan hingga saat ini pada sentra unggulan tiap kabupaten di daerah Lombok pada tahun 2022.

No	Nama Sentra Gerabah	Jumlah Pengrajin (Orang)
1.	Banyumulek (Lombok Barat)	200
2.	Penujak (Lombok Tengah)	900
3.	Penakak (Lombok Timur)	35

Sumber : Pemerintah Desa Banyumulek, Penujak & Penakak

Tabel 1. Perbandingan jumlah pengrajin gerabah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan sentra gerabah Penakak di Lombok Timur memiliki jumlah pengrajin gerabah yang bertahan paling sedikit jika dibandingkan dengan sentra gerabah unggulan di kabupaten lain yaitu Banyumulek dan Penujak. Padahal dulunya mayoritas penduduk di setiap sentra ini berprofesi sebagai pengrajin gerabah. Tak hanya itu, meski sama-sama mengalami penurunan namun hingga saat ini sentra gerabah Banyumulek dan Penujak masih menunjukkan eksistensinya dengan masih aktifnya aktivitas pengrajin gerabah untuk mengirim hasil kerajinan baik dikirim ke dalam negeri maupun mancanegara. Bahkan sentra gerabah Banyumulek terpilih menjadi lokasi pengembangan inovasi daerah oleh pemerintah daerah setempat. Tidak jauh berbeda dengan sentra gerabah Penujak dimana saat ini terdapat berbagai terobosan pokdarwisnya seperti membuat produk *ecotourism*. Sedangkan sentra gerabah Penakak saat ini semakin lesu dengan jumlah pengrajin yang kian menurun dan tidak adanya inovasi apapun pada sentra ini sehingga kemerosotan makin terlihat jelas adanya.

Fenomena-fenomena yang telah disebutkan diatas menandakan terjadi permasalahan pada kepuasan kerja pengrajin yang rendah. berupa rendahnya tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja ini merupakan perasaan yang senang dan positif berkaitan dengan apa pekerjaan yang dijalani berdasarkan proses pertimbangan karakteristik (Robbins 2008). Kepuasan kerja pun tak hanya dipengaruhi oleh satu faktor mutlak saja, melainkan banyak faktor dan diantaranya terdapat kompensasi serta lingkungan kerja dimana perihal ini sama dengan pemikiran yang dituangkan oleh Siagian (2007) bahwasanya diantara berbagai faktor yang ikut memengaruhi tingkat kepuasan kerja yakni budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, gaji, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan faktor—faktor lain.

Mengacu pada observasi awal pada seluruh pengrajin gerabah di Desa Penakak yang masih bertahan, pengrajin banyak mengeluhkan pendapatan dari hasil membuat gerabah tidak cukup untuk kebutuhan harian lantaran orderan sekarang tidak semasif dulu ditambah hasil diperoleh tidak setimpal dengan panjangnya proses serta tahap pembuatan gerabah. Sistem yang berada di Desa Penakak adalah pengrajin akan membuat gerabah sesuai dengan pesanan dari pemilik *gallery* gerabah. Upah yang diberikan tergantung pada jumlah item yang dibuat serta didasarkan pada tingkat kesulitan dan ukuran gerabah. Selain itu, , lingkungan kerja masih kurang memuaskan. Pasalnya sekarang, pembakaran gerabah hanya boleh dilaksanakan di satu tempat. Hal ini membuat pengrajin merasa kerepotan apabila harus membawa hasil kerajinan ke tempat pembakaran, belum lagi lokasi yang agak jauh dari pemukiman dan jika harus saling menunggu pengrajin lain membakar hasil gerabahnya. Selain karena fasilitas, hubungan antar pengrajin pun tak seluruhnya baik, dengan kemampuan antar pengrajin yang berbeda baik dari *skill* pembuatan gerabah terkadang timbul perasaan iri apabila pemilik *gallery* lebih banyak menggunakan jasa pengrajin lain.

Menurut Nawawi (2008), kompensasi dapat diartikan sebagai suatu penghargaan yang diberikan untuk para pekerja karena telah ikut membantu dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan dengan cara bekerja. Kompensasi ini sendiri merupakan hak wajib bagi seluruh karyawan karena merupakan balasan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi dapat menjadi sarana pemenuhan kebutuhan karyawan karena sejatinya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Jackson (2011) menjelaskan bahwasanya karyawan akan merasa dihargai atau diapresiasi tatkala kompensasi dapat diberikan secara imbang serta layak tentu akan membuat pegawai dapat lebih semangat berekrja sehingga hasil pekerjaannya dapat lebih beik. Dengan pemberian

imbalan yang imbang serta layak ini pekerja merasa lebih dihargai dan diapresiasi sehingga akan mendorong untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

Menurut Supardi, (2003) Lingkungan kerja sebagai kondisi atau keadaan yang berada disekitar area kerja baik itu secara fisik serta nonfisik yang bisa memberikan perasaan yang senang, tenang dan aman yang akan membuat karyawan akan betah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang ideal dan representatif, karyawan akan merasa sangat ditunjang dan dalam menjalankan pekerjaan pun akan lebih mudah sehingga tentunya semangat juga akan meningkat. Moekijat, (2005) menerangkan bahwa suatu instansi yang memiliki lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kerja bagi seluruh pegawainya.

Keterkaitan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tertuang pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dinamakan teori dua faktor yang dalam teori ini menyatakan Teori ini menyatakan ketidakpuasan dan kepuasan tidak termasuk kedalam kelompok yang sama melainkan berasal dari kelompok yang berlainan yakni *motivators* yang merupakan kepuasan dan *hygiene factors* yang merupakan ketidakpuasan. *Hygiene factors* berhubungan dengan keseluruhan keadaan yang berada di sekitar pekerjaan (meliputi kondisi pekerjaan, keamanan, penagawasan, upah, serta hubungan dengan sesama) dan tidak berasal dari bagaimana pekerjaan tersebut dan sebaliknya *motivators* berasal dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi sifat pekerjaan, promosi, prestasi kerja, peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri disertai dengan pengakuan.

Keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja juga sesuai dengan penelitian dari Rut & Bongsu (2021) yang mengatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Cipta Mandiri Wirasakti. Tetapi terdapat perbedaan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan Nancy & Hendra (2016) bahwasanya kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa

Berdasar pada kesenjangan antara teori, fenomena serta penelitian sebelumnya maka sangat perlu untuk dilakukan analisis lanjutan mengenai (1) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak.

2. Metode

Penelitian dalam hal menggunakan metode kuantitatif kausal, yakni penelitian dilakukan dengan menilik hubungan atau keterkaitan variabel bebas dan terikat. Variabel bebas penelitian yakni kompensasi (X_1) lingkungan kerja (X_2), serta variabel terikat dalam penelitian berupa kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan menggunakan instrumen kuesioner dan menetapkan sebanyak 35 responden yang merupakan seluruh pengrajin gerabah yang masih bertahan di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Kuisisioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Analisis data mempergunakan regresi linear berganda sebagai teknik dalam mengolah data karena berdasar kepada paradigma tidak terdapat keterkaitan variabel bebas sehingga menggunakan analisis ini dapat menelaah keterkaitan variabel terikat lebih dari satu variabel bebas. Adapun prasyarat sebelum melakukan pengolahan data yaitu harus terlepas dari asumsi-asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinieritas.

3. Hasil Dan Pembahasan

Melakukan pengumpulan data dalam penelitaian maka harus memastikan instrumen penelitian yang digunakan cermat dan tepat sehingga harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pada penelitian hasil uji validitas menggunakan menunjukkan keseluruhan r hitung $> 0,333$ yang dimana hal ini berarti butir pertanyaan dikatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas memperoleh nilai *Cronbrach Alpha* yaitu, variabel kepuasan kerja sebesar 0,881,

variabel kompensasi 0, dan variabel lingkungan kerja 0,655 variabel lingkungan kerja sehingga kuesioner dapat dikatakan reliabel karena $(\alpha) > 0,60$.

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data namun hal ini harus diberlakukan pengujian asumsi klasik dahulu meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi menguji apakah variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak . (Ghozali,2018). Pengujian ini dilakukan dengan uji menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov* dan melihat hasil signifikansinya. Apabila didapatkan nilai hasil signifikansinya $> 0,05$ atau di atas 5% maka, didapatkan kesimpulan data pada variabel-variabel berdistribusi dengan normal.

Tabel 2. Hasil uji normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	35
Test Statistics	0,111
Sig. (2-Tailed)	0,200

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,200. Maka didapati bahwasanya data tersebut berdistribusi dengan normal karena nilai signifikasinya yaitu $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan dalam rangka melihat ada atau tidaknya hubungan antarvariabel bebas pada penelitian. Pengujian ini melihat perolehan hasil *tolerance* dan VIF. Dapat dikatakan multikolinearitas tidak akan terjadi apabila memperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

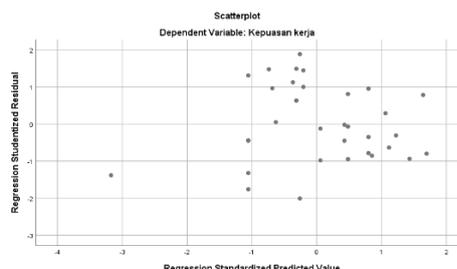
Tabel 3. Perolehan uji multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan Multikolinearitas
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi (X_1)	0,998	1,002	-
Lingkungan Kerja (X_2)	0,998	1,002	-

Tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan menunjukkan perolehan hasil *tolerance* sejumlah $0,998 > 0,10$ dan perolehan VIF $1,002 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan dalam rangka melihat antara satu residu dengan pengamatan lain apakah terdapat perbedaan. Pengujian dilakukan menggunakan pengamatan pada grafik *Scatterplot* yang didasari pengambilan keputusan yakni apabila titik-titik tersebar secara tidak beraturan diatas, dibawah ataupun menyebar pada sumbu Y serta tak terbentuk gelombang ataupun bentuk tertentu.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara tidak beraturan diatas dan dibawah serta disekitar angka nol di sumbu Y dan tidak terbentuk

adanya suatu gelombang dan bentuk tertentu. maka disimpulkan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya adalah melaksanakan uji data memakai analisis regresi linear berganda. Alasannya adalah karena data penelitian ini kompleks sehingga tidak memungkinkan apabila menggunakan analisis linier sederhana. Penelitian ini menggunakan dua variabel. Program SPSS 25 for windows dimanfaatkan untuk membantu mengolah data.

Tabel 4. Perolehan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	p-value (sig)	Koefisien Korelasi (r)	r ²
Kompensasi (X ₁)	0,648	0,027	0,380	0,144
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,758	0,000	0,611	0,373
Konstanta	3,811			
Sig-F	0,000			
R	0,665			
R ²	0,443			

Berikut interpretasi dari tabel diatas :

- Pyx₁ menunjukkan *impact* atau pengaruh parsial dari variabel kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 0,380 atau 38%
- P²yx₁ menunjukkan jumlah sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,1444 / 14,4%
- Pyx₂ menunjukkan pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 0,611 / 61,1%
- P²yx₂ menunjukkan besar sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 0,373 / 37,3%
- Ryx₁x₂ menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat dengan perolehan hasil sebesar 0,665 atau 66,5%
- R²yx₁x₂ menunjukkan besar sumbangan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat memperoleh hasil sebesar 0,443 / 44,3%
- e menunjukkan jumlah sumbangan pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 0,557 / 55,7%

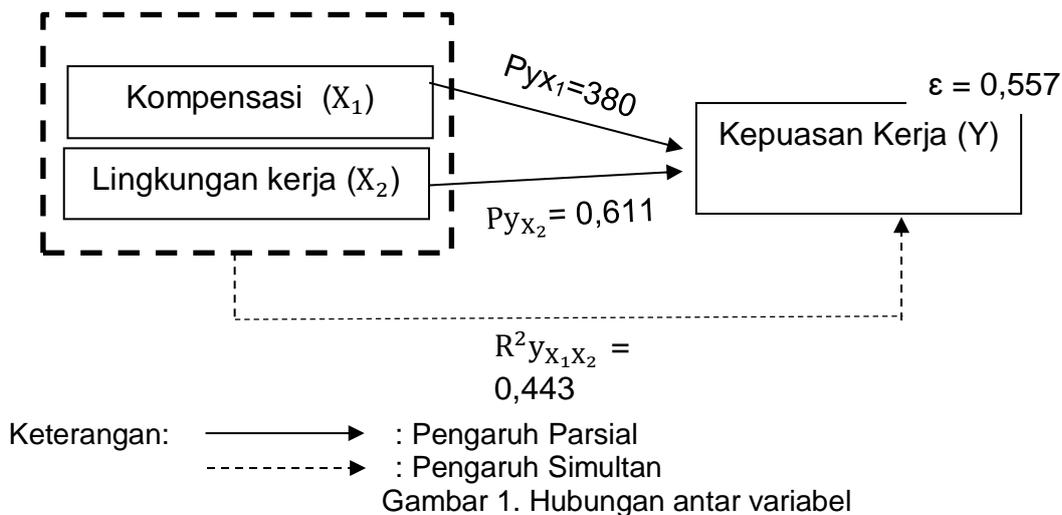
Adapun persamaan yang diperoleh dapat dituliskan dengan :

$$Y = 3,811 + 0,648X_1 + 0,758X_2 + 0,557\epsilon \quad (1)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan dengan :

- Perolehan konstanta α dengan hasil 3,811 memiliki arti, jika tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kompensasi & lingkungan kerja atau bernilai nol, maka variabel kepuuasan nilainya 3,811
- Perolehan nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (β_1) sejumlah 0,648 bernilai positif, artinya jika kenaikan satu-satuan kompensasi maka kepuasan kerja mengalami peningkatan menjadi 4,459 (3,811+0,648), asumsinya keseluruhan variabel tetap.
- Perolehan hasil koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (β_2) sejumlah 0,758 bernilai positif, artinya apabila kenaikan satu-satuan kompensasi maka kepuasan kerja mengalami peningkatan menjadi 4,569 (3,811+0,758), dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Apakah hipotesis ditolak atau diterima. Berikut merupakan bagan struktur hubungan setelah dilakukan pengujian hipotesis.



Terdapat 3 hipotesis penelitian yang terdiri dari 2 hipotesis parsial dan 1 hipotesis simultan. Hipotesis pertama (H_1) menyatakan terdapat pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Hasil pengujian memperoleh signifikansi yakni sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan hasil $f_{hitung} 12,716 > f_{tabel} 3,285$. Jadi, kesimpulannya ialah H_1 dinyatakan diterima dan H_0 dinyatakan ditolak. Hasil ini mengartikan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin.

Hipotesis kedua (H_2) yakni terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai $0,027 < 0,05$. Selain itu, nilai $t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 2,037$. Sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada hipotesis penelitian H_2 diterima dan menolak H_0 . Jadi kesimpulannya ialah, terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur.

Hipotesis ketiga (H_3) yakni terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Hasil uji yang didapatkan yakni nilai signifikansinya ialah $0,000 < 0,05$. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} 4,364 > t_{tabel} 2,037$ Sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada hipotesis penelitian H_3 dinyatakan diterima dan menolak H_0 . Sehingga artinya, lingkungan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur.

Pada perolehan pengujian dengan simultan menghasilkan kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atas kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Sehingga hal ini berarti pemberian kompensasi serta kondisi lingkungan bersama-sama dalam memberikan andil terhadap tingkat kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Pemberian kompensasi yang masih belum optimal merupakan *impact* dari kondisi permintaan gerabah yang tidak masif sehingga jasa pengrajin yang dibutuhkan juga sedikit. Sedangkan lingkungan kerja bagi pengrajin masih belum ideal dikarenakan kondisi lingkungan area tempat tinggal dan kemampuan pengrajin yang berbeda-beda, ditambah dengan lokasi pembakaran yang lumayan jauh membuat banyak pengrajin merasa belum puas dari segi lingkungan kerja. Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian terdahulu dari Sri & Audilla (2022) serta penelitian dari oleh Rut & Bongsu (2020) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu kepada hasil penelitian, maka kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan kepada pengrajin akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pengrajin itu sendiri. Indeks kompensasi masih dalam kategori

rendah. Belum terlaksananya pemberian kompensasi secara maksimal pada pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur ini sebenarnya dikarenakan orderan atau penjualan gerabah yang terpuruk dan tidak semasif dulu sehingga apabila permintaan yang diterima oleh pengrajin *gallery* sedikit, maka sedikit pula pesanan yang diterima oleh pengrajin gerabah sehingga sedikit pula kompensasi yang diterima. Hasil dari penelitian yang dilakukan tentunya relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh William & Sanny (2022) serta penelitian oleh Dadang Heri (2017) bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak Kabupaten Lombok Timur. Hal ini berarti suasana dan kondisi lingkungan kerja turut memengaruhi tingkat dari kepuasan kerja dari pengrajin gerabah di Desa Penakak. Indeks lingkungan kerja masih berada pada kategori rendah. Permasalahan lingkungan kerja yang paling banyak dialami oleh pengrajin diantaranya tidak memiliki ruang gerak yang luas, fasilitas yang belum memadai dan hubungan kerja dengan pengrajin lain yang tidak selalu baik. Apriansyah (2020) menyatakan semakin baik lingkungan kerjanya, maka tingkat kepuasannya akan ikut tinggi pula. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan penelitian dari Katili & Heri (2021) dan penelitian oleh Emily & Carol (2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja ikut memengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan.

4. Kesimpulan dan Saran

Mengacu pada keseluruhan tahap, dapat disimpulkan yakni (1) terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi dan juga lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak yang artinya semakin baik dan sesuai pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja, maka rasa puas terhadap pekerjaan tentu juga semakin tinggi. (2) terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak yang berarti kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai akan dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan bagi pengrajin gerabah di Desa Penakak. (3) terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengrajin gerabah di Desa Penakak yang artinya lingkungan kerja yang ideal dan nyaman akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan bagi pengrajin gerabah di Desa Penakak.

Terdapat beberapa saran yang diajukan bagi beberapa pihak diantaranya (1) Bagi para pengrajin gerabah, agar memanajemen uang dengan baik serta mengerjakan beberapa pekerjaan lain guna menambah penghasilan. Pengrajin juga dapat mengupayakan pendapatan yang lebih dengan melakukan penjualan dan promosi mandiri agar tak hanya mengandalkan permintaan dari pemilik *gallery*. Bagi pengrajin juga ada baiknya membuat perkumpulan pengrajin gerabah sebagai wadah pengembangan dan koordinasi antar pengrajin. (2) Bagi pemilik *gallery* hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja para pengrajin meskipun para pengrajin mengerjakan gerabah di lingkungannya sendiri, pemilik *gallery* dapat *mensupport* pengrajin dari segi fasilitas seperti memberikan pinjaman alat membuat gerabah dan fasilitas penunjang untuk pengrajin mengantar hasil gerabah ke tempat pembakaran. Pemilik *gallery* juga dapat mengupayakan memberikan kompensasi non finansial untuk pengrajin gerabah guna meningkatkan kepuasan kerjanya. (3) bagi pemerintah dapat melakukan upaya yang lebih gencar untuk membantu mempromosikan hasil kerajinan ini. Pemerintah juga diharapkan dapat memberikan perhatian khusus agar terjadi regenerasi pada sentra gerabah ini mengingat saat ini semua pengrajin yang bertahan sudah berusia lanjut. Pemerintah dapat memberikan sejenis workshop maupun pelatihan membuat gerabah disertai dengan bagaimana pemasarannya agar dapat bersaing di tengah persaingan global dengan sasaran generasi muda agar sentra gerabah ini dapat terus hidup dan teregenerasi. (4) Bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji aspek yang sama agar sebaiknya dapat mengembangkan penelitian dengan memperluas cakupan penelitian serta dengan menggunakan metode lain.

Daftar Pustaka

- Apriansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT Sako Indah Gemilang Kota Palembang (*Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam).
- Dadang, Heri. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Cikarang. *Jurnal pengembangan wiraswasta*, 71-80.
- Jackson, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat .
- Katili S, Heri P. (2021). Pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 2777-1156.
- Nancy L,P. Hendra. N. (2016). Pengaruh kompensasi dann Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada PNS di kecamatan Sonder kabupaten Minahasa). *EMBA*, 838-848.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Robbins, S. T. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Angelica D, penerjemah. Jakarta: Salemba empat.
- Rut, M. Bongsu, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 2338 – 4794.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri L. Audilla. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada CV Aneka Jaya) . *Journal economina*, 2963-1181.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Supardi, I. (2003). *Lingkungan Hidup Kelestariannya*. Bandung: PT Alumni Rachmadi.
- William & Sanny. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harmoni cipta sejahtera. *Jurnal manajerial & kewirausahaan*, 749-758.