AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Motivasi Kerja pada Atlet Sepak Bola Amputasi Dibawah Naungan PSAI (Perkumpulan Sepak Bola Amputasi Indonesia)

Siti Shafia Rizmarini Ilham[1], Adrie Frans Assa[2], Hery Winoto[3]
Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia
arini.rizmarini@gmail.com[1], adrie.assa@ukrida.ac.id[2], paulus.hrw.tj@ukrida.ac.id[3]

Submitted: 08th Sept 2024 | **Edited**: 12th Nov 2024 | **Issued**: 01st Jan 2025

Cited on: Ilham, S. S. R., Assa, A. F., & Winoto, H. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Motivasi Kerja pada Atlet Sepak Bola Amputasi Dibawah Naungan PSAI (Perkumpulan Sepak Bola Amputasi Indonesia). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *5*(1), 124-135.

ABSTRACT

This study is to determine the Effect of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation in Amputee Football Athletes Under the Auspices of PSAI (Indonesian Amputee Football Association). The population 165 amputee football atheletes. Sampling of in this study was 75 respondents from the Indonesian Amputee Football Association. In this study, the population was all amputee football athletes. The sample was taken randomly using a simple non-random sampling technique. Data collection is primary data source and secondary data source. Data analysis using SmartPLS-SEM (Partial Least Square–Structural Equation Modeling) SmartPLS 4 program which consisted of validity, reliability and inner model tests. Compensation has no effect on job satisfaction through work motivation, P-value of 0.182 greater than 0.05. This means that there is no intervening between compensation and job satisfaction through work motivation. The work environment has an effect on job satisfaction through work motivation, P-value of 0.006 less than 0.05. This means that there is an intervening between the work environment and job satisfaction through work motivation.

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

PENDAHULUAN

Sepak bola amputasi diperkenalkan oleh Don Bennet pada tahun 1980. Sepak bola amputasi pun ini berkembang di berbagai negara dan menjadi cabang olahraga prestasi sehingga pertandingan pun diakui sebagai kompetisi internasional. Kompetisi sepak bola amputasi dimainkan oleh 7 (tujuh) orang pemain. 6 (enam) orang pemain outfielders dan 1 (satu) orang penjaga gawang (WAFF).

Perkumpulan Sepak Bola Amputasi Indonesia (PSAI) terbentuk pada 03 Maret 2018 merupakan organisasi induk bagi asosiasi sepak bola yang memberikan ruang khusus bagi para disabilitas fisik (amputasian dan *les autres*) di seluruh Indonesia yang

struktur pengurus diketuai oleh Yudi Yahya. PSAI bertujuan untuk mengatur organisasi dengan profesional dan transparan, mendukung peningkatan minat serta bakat atlet sepak bola amputasi, menyelenggarakan acara pemanduan bakat, menyediakan fasilitas untuk atlet latihan dan bertanding, mencapai prestasi di tingkat nasional dan internasional, serta menyelenggarakan kompetisi nasional dan regional untuk membina atlet sepak bola amputasi. Atlet sepak bola amputasi terdiri atlet amputasi dan atlet *les autres*.

Atlet sepak bola amputasi merupakan orang yang tanpa ekstremitas bawah pada atau di atas pergelangan kaki atau yang tanpa ekstremitas atas pada atau di atas pergelangan tangan kemudian *les autres* merupakan orang yang memiliki seluruh anggota tubuh, tetapi tungkai tidak memiliki fungsi yang sempurna. Setiap tim tidak boleh memainkan lebih dari 2 atlet sepak bola amputasi *les autres* setiap saat selama pertandingan (Natali, et al., 2024). Semua atlet sepak bola amputasi *les autres* harus diidentifikasi sebelum dimulainya pertandingan.

Atlet sepak bola amputasi terus berkembang dan turut mengharumkan nama negara di berbagai kompetisi nasional dan internasional. Atlet sepak bola amputasi menunjukkan keterampilan yang hebat meski menghadapi keterbatasan fisik. Namun di balik perkembangan sepak bola amputasi di kompetisi international yang ditorehkan terdapat tantangan serius yang dihadapi para atlet sepak bola amputasi termasuk persoalan terkait kepuasan kerja yang dipengaruhi kompensasi, lingkungan kerja, dan motiva kerja. Ini juga mengacu pada definisi tenaga kerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah individu yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh mereka (Sumertajaya et al, 2023). Dengan kata lain atlet sepak bola amputasi yang aktifitas olahraga atau keterampilan untuk kompetisi wajib diberikan hak atas kompensasi. Kompensasi dapat diberikan dengan gaji, bonus, dan benefit yang sesuai dengan aturan yang berlaku, Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Ardianti et al., 2018). Kompensasi merupakan faktor dalam pengelolaan atlet sepak bola amputasi yang berperan untuk kepuasan kerja dalam bekerja. Permasalahan utama yang dihadapi di klub sepak bola adalah terbatasnya anggaran yang disediakan untuk atlet sepak bola amputasi. Keterbatasan sumber pendanaan seringkali menyulitkan klub sepak bola amputasi untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada atletnya. Sehingga kompensasi yang diberikan seperti gaji atau bonus masih jauh dari upah minimum regional daerah dalam

sebulan. Di samping gaji ataupun bonus terdapat tidak adanya asuransi kesehatan Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi atlet sepak bola amputasi masih jauh dari kepuasan kerja yang ideal (Apriyani & Iriyanto, 2020).

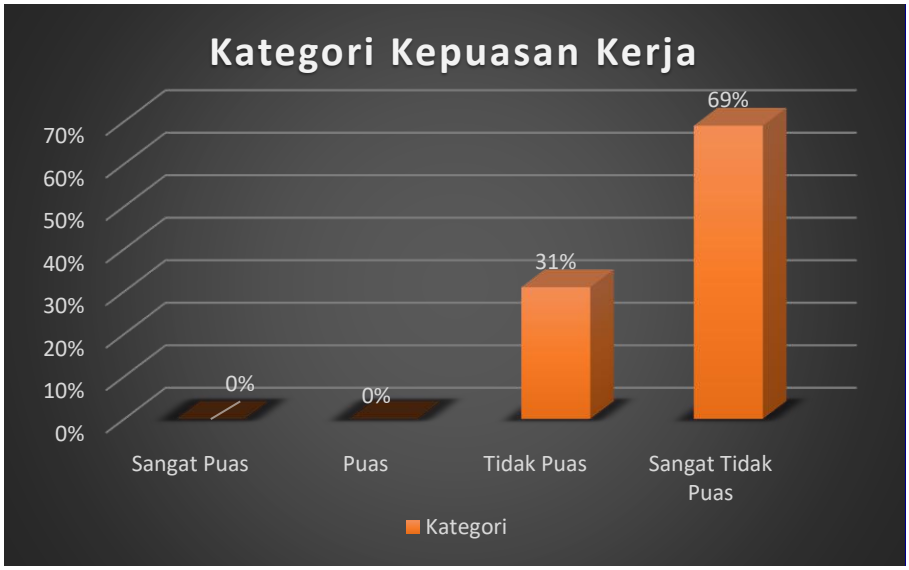
Lingkungan kerja yang mendukung atlet sepak bola amputasi membuat kepuasan kerja yang tinggi amputasi. Seharusnya klub sepak bola memperhatikan lingkungan kerja karena memiliki pengaruh atas kepuasan kerja (Afif, 2021). Bagi atlet sepak bola amputasi lingkungan kerja bukan hanya untuk bekerja namun interaksi sosial dan dukungan psikologi. Atlet sepak bola amputasi menghadapi banyak permasalahan terkait lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga menghambat potensi dan perkembangannya dalam sepak bola amputasi. Seharusnya pemerintah pun ikut membantu klub sepak bola amputasi untuk menciptakan lingkungan kerja aman dan mendukung yang akan meningkatkan kepuasan atletnya dengan baik.

Motivasi kerja memiliki peranan terhadap tingkat pekerjaan karena tidak adanya atau rendahnya motivasi kerja dari atlet sepak bola amputasi maka pekerjaan saat latihan atau bertanding tidak akan berjalan dengan baik. Kemudian adanya tantangan dari kompensasi dan lingkungan kerja pada atlet sepak bola amputasi juga perlu memperhatikan motivasi kerja atlenya. Klub sepak bola amputasi seharusnya memberikan motivasi kerja ke atletnya dengan memberikan dorongan atau stimulus sehingga merasakan kepuasan kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberlangsungan klub sepak bola amputasi. Atlet sepak bola amputasi dalam menggerakkan klub sepak bolanya untuk tujuan yang diinginkan. Kompetisi sepak bola dan kehadiran atlet sepak bola amputasi yang berkualitas akan memberikan hasil yang sangat baik bagi atlet sepak bola maupun klub sepak bola serta tim nasional sepak bola amputasi. Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaan mereka terkait dengan keadaan dan imbalan yang diterima dalam bekerja seperti faktor fisik dan faktor psikologis (Andriany dalam Choirunnisa & Solihin, 2023). Permasalahan ketidakpuasan kerja dipengaruhi berbagai seperti tidak adanya gaji, kontrak yang jelas, lingkungan kerja saat latihan yang kurang mendukung dan jaminan kesehatan saat bertanding ataupun latihan. Dikarenakan gaji yang dibawah upah minimum sehingga atlet sepak bola amputasi mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang membuat kurangnya kepuasan kerja di sepak bola amputasi. Keadaan ini diperparah dengan tidak seimbangnya perhatian

 E-ISSN 2774-888X

pemerintah atas cabang sepak bola amputasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Hasibuan dalam Lawren & Ekawati, 2023). Hal tersebut adanya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dilakukan kuesioner sebagai data. Sehingga kuesioner yang digunakan indikator kepuasan kerja sebagai pekerjaan, upah, pengawas dan rekan kerja (Afandi dalam Santoso & Yuliantika, 2022).



Gambar 1. Grafik Kepuasan Kerja
Sumber : Data Penelitian, 2024

Dari hasil penyebaran kuesioner kepuasan kerja didapatkan 35 responden maka dapat dilihat bahwa mengalami 11 responden kategori tidak puas atau 31 % dan 24 responden kategori sangat tidak puas atau 69 % mengenai terbagi atas kompensasi, lingkungan kerja yang khususnya fasilitas pekerjaan dan motivasi kerja terganggu dikarenakan beda penghargaan dari pemerintah pada atlet sepak bola normal. Hal ini didukung hasil wawancara langsung dengan beberapa atlet sepak bola amputasi bahwa tidak kepuasan kerja yang dikarenakan hal kompensasi, perhatian pemerintah yang berbeda terhadap atlet sepak bola amputasi dan fasilitas yang didapatkan. Berdasarkan informasi dari kuesioner dan wawancara menyatakan bahwa ternyata permasalahan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada atlet sepak bola amputasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan kepuasan kerja yang dihadapi oleh atlet sepak bola amputasi dan memberikan rekomendasi untuk memperbaiki kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasionalm dan dapat dipertanggungjawabkan (Pudjiati, 2019). Menurut Simamora (dalam Ardianti et al, 2018) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti konstribusi mereka pada organisasi. Menurut Panggabean (dalam Ardianti et al, 2018) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Hasibuan (dalam Ardianti et al, 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja (Yusuf & Maliki, 2023).

Menurut Mondy (dalam Difa & Furyanah, 2022) kompensasi dibedakan
Menurut Widodo (Kusumah, 2015) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Khoiri (dalam Assa, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen organisasi yang berfungsi sebagai sistem sosial yang memiliki dampak yang besaruntuk pembentukan tingkah laku karyawan dalam suatu perusahaan serta berdampak juga terhadap keberhasilan. Semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Sofyan dalam Nurdin et al, 2023). Menurut Nitisemito (dalam Nurdin et al, 2023), lingkungan kerja adalah setiap yang ada di sekeliling tenaga kerja yang bisa memberikan pengaruh tehadap

pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungannya, cara kerja dan pengaturannya baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja mampu memberikan kemudahan untuk aktivitas kerja juga meminimalisir hal-hal yang mengakibatkan frustasi, kecemasan, dan kekhawatiran pegawai adalah focus utama dalam pengelolaan lingkungan kerja karena jika lingkungan tempat kerja yang monoton juga perasaan bosan akan diminimalkan (Assa, 2022).

Menurut Nitisemito indikator lingkugan kerja (dalam Jannah, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan bagi seseorang dalamberkegiatan atau pada saat dalam bekerja (Assa & Dachi, 2023) Menurut Heller (dalam Sinambela, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, pimpinan perlu memengaruhi seluruh pegawai untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Teori motivasi Abraham Maslow menjelaskan motivasi dengan hierarki kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapat penghargaan, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Sinambela, 2019). Kemudian motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahakan, serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McMonick & Ilgen dalam Metris et al, 2023). Menurut Sitorus & Silvani (dalam Metris et al, 2023). Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat pribadi seseorang dengan menimbulkan semacam gairah serta keinginan yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta juga memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan di lingkungan kerja.

Menurut Robbins (dalam Cahya &Wihasmanto, 2023) ada 4 (empat) Indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan.

2. Melakukan usaha yang lebih besar.
3. Adanya dorongan memuaskan kebutuhan.
4. Adanya dorongan melakukan aktivitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga sebagai kegembiraan atau pernyataan positif yang hasil dari sebuah penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Assa, 2023). Menurut Dewi dan Harjoyo (dalam Santoso & Yuliantika, 2022) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Menurut Robbins (dalam Lawren & Ekawati, 2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menanggapi pekerjaannya. Selain itu, menurut Wibowo (dalam Lawren & Ekawati, 2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu feedback yang timbul dari karyawan setelah bekerja dengan perannya masing-masing. Robbins dan Judge (dalam Yuliatini & Santoso, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Hasibuan (dalam Yuliatini & Santoso, 2020) diartikan ebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Howell dan Dipboye (dalam Indrasari, 2023) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Smith et al (dalam Indrasari, 2023) kepuasaan kerja menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kesempatan terhadap gaji.
3. Kesempatan promosi.
4. Kepuasan terhadap supervisi.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

E-ISSN 2774-888X

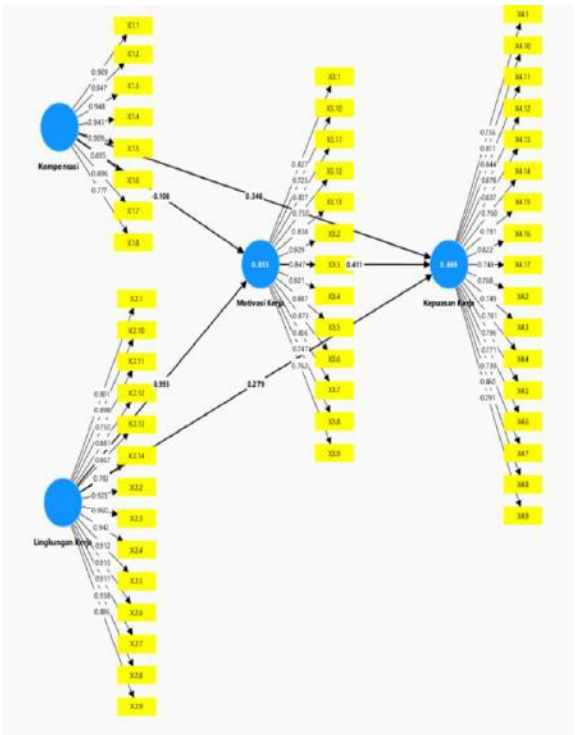
METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Populasi merupakan sekelompok individu, peristiwa, atau objek yang memiliki karakteristik yang spesifik (Leon et al, 2023). Sesuai dengan tujuan penelitian maka populasi dalam penelitian adalah atlet sepak bola profesional yang berjumlah 165 (PSAI, 2024). Menurut Hair (dalam Putra & Rahmawan, 2022) menyarankan agar ukuran sampel minimal adalah 100 atau lebih tinggi.Jadi mininum sampel yang harus diolah adalah 75 Atlet Sepak Bola Amputasi.Metode analisis data yang dipakai dalam studi ini yakni metode SmartPLS-SEM (Partial Least Square Structural Equation Modeling) yang bisa menggali koneksi antara variabel dan melakukan analisis dalam uji tes.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas

Uji Validasi dilakukan menggunakan model evaluasi konvergen (eksternal) dengan nilai faktor beban yang lebih besar dari 0,7 untuk setiap variabel yang dipertimbangkan. Ilustrasi di bawah ini diperluas dengan metode SEM PLS, kemudian dievaluasi berdasarkan *loading factor* dan indikator di setiap variabel.



Gambar 2. Model Konstruk
Sumber: Data Olahan SmartPLS (2024)

Average Variance Extrated (AVE)

Pengukuran validitas item pada setiap pertanyaan dapat dilakukan dengan melihat metode *AVE (Average Variance Extracted)* untuk setiap konstruk atau variabel tersembunyi. Setiap item indikator yang AVE harus memiliki nilai lebih diatas dari 0.5.

Tabel 1. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted(AVE)	Validitas
Kompensasi	0.818	Valid
Lingkungan Kerja	0.798	Valid
Motivasi Kerja	0.694	Valid
Kepuasan Kerja	0.631	Valid

Sumber : Hasil olah data SmartPLS, 2024

Discriminant Validity

Tabel 2. Discriminant Validity

Variabel	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0.794			
Kompensasi	0.767	0.905		
Lingkungan Kerja	0.891	0.677	0.893	
Motivasi Kerja	0.863	0.564	0.920	0.833

Sumber : Hasil olah data SmartPLS (2024)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai akar kuadrat dari AVE pada setiap variabel lebih tinggi daripada nilai loading indikator antar variabel lainnya.

Uji Reabilitas

Composite Reliability

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.965
Kompensasi	0.969
Lingkungan Kerja	0.983
Motivasi Kerja	0.969

Sumber : Hasil olah data SmartPLS (2024)

Sebuah variabel dianggap memenuhi composite reliability jika nilainya lebih dari 0,7. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena composite reliability > 0,7.

Cronbach's Alpha

Hasil olah data SmartPLS untuk *Cronbach's Alpha* dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. ***Cronbach's Alpha***

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.963
Kompensasi	0.968
Lingkungan Kerja	0.980
Motivasi Kerja	0.963

Sumber : Hasil olah data SmartPLS (2024)

Dari data tersebut, terbukti bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.7 jadi disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik dan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan merujuk pada hasil pengujian model internal (model struktural) seperti R-square, koefisien parameter, dan t-statistik.

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yaitu kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1.690 < 1.96 dan P-values sebesar 0.091 > 0.05.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai t-statistic sebesar 20.480 > 1.96 dan P-values sebesar 0.000 < 0.05.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2.805 > 1.96 dan P-values sebesar 0.005 < 0.05.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4.477 > 1.96 dan *P-values* sebesar 0.000 < 0.05.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1.968 > 1. 96 dan P-values sebesar 0.049< 0.05.

Peran variabel *intervening*dapat dipahami melalui pentingnya efek tidak langsung, dengan nilai dampak tidak langsung yang terlampir dari analisis bootstrapping.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja mendapatkan nilai P-value 0.182 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti tidak adanya intervening antara kompensasi kepada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini ditolak.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja mendapatkan nilai P-value 0.006 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti adanya intervening antara lingkungan kerja kepada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada atlet sepak bola amputasi dibawah naungan PSAI. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Jadi bisa digambarkan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada atlet sepak bola amputasi dibawah naungan PSAI. Hal bisa disebabkan kompensasi terlihat kurang memuaskan atau tidak sebanding dengan usaha yang diberikan sehingga atlet sepak bola amputasi mengabaikan kompensasi tersebut dan lebih menitikberatkan motivasi pada faktor instrinsik. Namun Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jadi bisa digambarkan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalu motivasi kerja pada atlet sepak bola amputasi dibawah naungan PSAI. Hal tersebut hasilnya berbeda bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jadi bisa digambarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada atlet sepak bola amputasi dibawah naungan PSAI.

DAFTAR PUSTAKA

Afif, M,. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Restoran Cepat Saji McDonald's di Kota Malang). Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 3(2). 53-66. https://doi.org/10.47201/jmn

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia. 8(1). 13-31.

Apriyani, R., W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. 16(2). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. 25-37.

Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 436-451.

Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *4*(1), 167-176.

Assa, A. F. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta TBK. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 381-398.

Choirunnisa, & Solihin. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.XYZ). Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis. 3(2). 95-105.

Cahya, W., S, & Wihasnanto, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Jurnal Ekonomi dan Industri. 24(3). 904-913.

Difa., Y., I, & Furyanah., A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen. 17(1). 70-84. https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84.

Indrasari, M. (2023). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo : Indomedia Pustaka

Jannah, M., K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. 16(1). 10-19.

Kusuma, Y., W, & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangatkerja Karyawan CV. F.A Management. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 5(2).

Kusumah, M., S., A. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. Jurnal Bisnis. 6(2). 149-161

Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Kunawangsih P, T. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta:Salemba Empat.

Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penamuda Media

Natali, G., Wolor, C., W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Digivla Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. 2(1). 187-193.