

Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Polarin Xinindo Kota Tangerang

Imbron ¹, Hafis Laksmna Nur Aldy ^{*2} Muhamad Abid ³

^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 22, 2026

Revised April 16, 2026

Accepted May 13, 2026

Available online July 25, 2026

Keywords:

Physical Work Environment,
Compensation, Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of the physical work environment and compensation on employee job satisfaction at PT Putra Jaya Curug, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The study employed an associative quantitative approach. The population and sample consisted of 62 employees selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 25 through simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-test and F-test. The results indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 8.423 and a significance level of 0.000. Compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 15.998 and a significance level of 0.000. Simultaneously, the physical work environment and compensation significantly affect job satisfaction, with an F-value of 128.675 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.813 indicates that the two independent variables explain 81.3% of the variation in job satisfaction, while the remaining 18.7% is explained by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of providing a comfortable work environment and adequate compensation to improve employee job satisfaction.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik,
Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Jaya Curug, Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 62 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan metode regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung 8,423 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung 15,998 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung 128,675 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,813 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 81,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 18,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang memadai dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: dosen02460@unpam.ac.id (Hafis Laksmna Nur Aldy)

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga perlu memperhatikan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara nyaman, aman, dan berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting karena berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan organisasi, imbalan, serta pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Karyawan yang memperoleh pengalaman kerja positif cenderung memiliki penerimaan yang lebih baik terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi yang diterima dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang berpotensi memengaruhi keterlibatan, motivasi, dan keberlangsungan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam strategi perusahaan.

Kepuasan kerja tidak terbentuk hanya dari karakteristik pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan dan imbalan yang diterima karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, kebersihan, tata ruang, serta fasilitas pendukung pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai berpotensi menimbulkan kelelahan, gangguan konsentrasi, dan ketidaknyamanan selama bekerja. Firmansyah (2023) menempatkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang berkaitan dengan kondisi beban kerja fisik pada lingkungan operasional perusahaan. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada beban kerja fisik, kajiannya memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan aspek yang relevan dalam pengelolaan pekerjaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik menjadi bagian dari pengalaman kerja yang secara langsung dirasakan karyawan. Fasilitas yang memadai, ruang kerja yang tertata, pencahayaan yang sesuai, dan kondisi tempat kerja yang bersih dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman. Sebaliknya, kondisi fisik yang tidak mendukung dapat mengurangi kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Agustini et al. (2018) meneliti lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Penelitian tersebut menunjukkan relevansi lingkungan kerja fisik sebagai salah satu variabel yang dikaji dalam menjelaskan kepuasan kerja. Temuan serupa juga menjadi perhatian Ilhamsyah dan Maliah (2020), yang menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pembahasan kepuasan kerja perlu mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja secara lebih spesifik, termasuk membedakan aspek fisik dan nonfisik.

Selain lingkungan kerja fisik, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi mencakup imbalan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan bentuk pembayaran lainnya, sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berkaitan dengan penghargaan, fasilitas, atau manfaat yang mendukung pengalaman kerja. Pemberian kompensasi yang layak dapat mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan serta membantu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban pekerjaan, kontribusi, dan imbalan yang diterima dapat memunculkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Afif (2021) mengkaji kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perlu dipahami melalui kombinasi faktor organisasi, bukan hanya melalui satu aspek pengelolaan tenaga kerja.

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja juga didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Mubaroq et al. (2021) menganalisis lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Narmada Awet Muda. Wulandari (2022) juga mengkaji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suncity Festival Madiun. Kedua penelitian tersebut menempatkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang relevan untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam organisasi. Penelitian Nurdin et al. (2021) memperluas pembahasan dengan memasukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Jahit Akhwat Cabang Makassar. Sementara itu, Rosmiati et al. (2023) mengkaji disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Ciarmy. Keragaman objek tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi isu lintas sektor, tetapi karakteristik organisasi dan kondisi pekerjaan tetap perlu diperhatikan ketika hasil penelitian diterapkan pada objek yang berbeda.

Penelitian yang lebih baru juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi masih menjadi perhatian dalam kajian kepuasan kerja. Iba (2024) meneliti lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Puskesmas Bayu Kabupaten Aceh Utara. Rizky (2024) menganalisis kompensasi dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Wijaya (2024) mengkaji kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. Penelitian Ariani dan Atidira (2025) juga membedakan lingkungan kerja fisik dan nonfisik dalam menganalisis kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Selanjutnya, Mariska (2025) mengkaji disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Rangkaian penelitian tersebut memperkuat posisi lingkungan kerja fisik dan kompensasi sebagai variabel yang relevan, sekaligus menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor yang dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak membahas lingkungan kerja dan kompensasi, masih terdapat ruang untuk memperdalam kajian pada objek perusahaan tertentu, khususnya dengan memusatkan perhatian pada lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersamaan. Sebagian penelitian menggabungkan lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja nonfisik, motivasi, disiplin, kepemimpinan, atau variabel lain. Pendekatan tersebut memberikan gambaran luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi belum seluruhnya menjelaskan bagaimana dua aspek yang bersifat konkret, yaitu kondisi fisik tempat kerja dan imbalan yang diterima, dipersepsikan oleh karyawan dalam satu organisasi. Selain itu, perbedaan karakteristik sektor, sistem kerja, fasilitas, dan kebijakan kompensasi dapat menghasilkan kondisi yang tidak sepenuhnya sama ant perusahaan. Oleh sebab itu, pengujian kembali pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor tersebut.

PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang menjadi objek yang relevan untuk mengkaji kepuasan kerja karena penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dan kompensasi berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan. Dalam organisasi, lingkungan kerja yang mendukung dan kompensasi yang sesuai diharapkan dapat menciptakan persepsi positif terhadap pekerjaan. Namun, tingkat kepuasan kerja tidak dapat diasumsikan hanya berdasarkan kebijakan perusahaan, karena penilaiannya perlu dibuktikan melalui data empiris dari karyawan yang menjadi objek penelitian. Pengujian secara parsial diperlukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen, sedangkan pengujian simultan digunakan untuk memahami kemampuan kedua variabel tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan kepuasan kerja. Pendekatan ini juga dapat memberikan informasi yang lebih terarah bagi perusahaan dalam menentukan aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dengan memperkaya kajian mengenai kepuasan kerja melalui pengujian dua faktor organisasi yang saling melengkapi, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh antarvariabel, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan sistem penghargaan yang layak sebagai bagian dari upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang. Populasi penelitian terdiri atas 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 62 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja, serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan. Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel serta F hitung dengan F tabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan Reliabilitas
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,791	0,25	Valid	0,833	0,6	Reliabel
	2	0,769	0,25	Valid			
	3	0,739	0,25	Valid			
	4	0,634	0,25	Valid			
	5	0,316	0,25	Valid			
	6	0,574	0,25	Valid			
	7	0,561	0,25	Valid			
	8	0,628	0,25	Valid			
	9	0,632	0,25	Valid			
	10	0,795	0,25	Valid			
Kompensasi (X2)	1	0,351	0,25	Valid	0,799	0,6	Reliabel
	2	0,729	0,25	Valid			
	3	0,562	0,25	Valid			
	4	0,741	0,25	Valid			
	5	0,638	0,25	Valid			
	6	0,494	0,25	Valid			
	7	0,608	0,25	Valid			
	8	0,81	0,25	Valid			
	9	0,525	0,25	Valid			
	10	0,599	0,25	Valid			
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1	0,726	0,25	Valid	0,871	0,6	Reliabel
	2	0,704	0,25	Valid			
	3	0,811	0,25	Valid			
	4	0,568	0,25	Valid			
	5	0,435	0,25	Valid			
	6	0,854	0,25	Valid			
	7	0,584	0,25	Valid			
	8	0,716	0,25	Valid			
	9	0,755	0,25	Valid			
	10	0,653	0,25	Valid			

Sumber: Hasil olah data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh 30 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,250, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan tidak terdapat item yang perlu dihilangkan. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,833 untuk lingkungan kerja fisik, 0,799 untuk kompensasi, dan 0,871 untuk kepuasan kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada standar 0,60, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,44787404
Most Extreme Differences			
	Absolute		,065
	Positive		,058
	Negative		-,065
Test Statistic			,065
Asym Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,u}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil olah data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas terhadap unstandardized residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan koreksi signifikansi Lilliefors menunjukkan nilai N sebanyak 62, nilai Test Statistic sebesar 0,065, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar daripada 0,05, residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana maupun berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficient^a

	Model	Tolerance	Statistic VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	,274	3,643
	Kompensasi	,274	3,643

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber :hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Tolerance sebesar 0,274 dan VIF sebesar 3,643, sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,274 dan VIF sebesar 3,643. Nilai Tolerance pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

		Coefficients				
Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,124	1,215		3,395	,001
	Lingkungan Kerja Fisik	,146	,062	,561	2,374	,221
	Kompensasi	,101	,064	,375	1,586	,118

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,221, sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,118. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat relatif konstan dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

		Coefficients				
Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2,623	2,149		1,221	,227
	Lingkungan Kerja Fisik	,113	,109	,111	3,038	,000
	Kompensasi	1,049	,113	,995	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 2,623 + 0,113X_1 + 1,049X_2$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,623 berarti apabila Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi dianggap tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai dasar sebesar 2,623. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,113 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,113 satuan, dengan asumsi Kompensasi tetap. Maknanya, kondisi fisik tempat kerja yang semakin baik memberikan tambahan kepuasan kerja, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil. Sementara itu, koefisien Kompensasi sebesar 1,049 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 1,049 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja Fisik tetap. Maknanya, kompensasi memiliki peranan yang lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik. Secara keseluruhan, kedua koefisien

bernilai positif, sehingga perbaikan pada kedua aspek tersebut mengarah pada peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

**Tabel 6. Uji Hipotesis (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
(Constant)	2,623	2,149		1,221	,227
1 Lingkungan Kerja Fisik	,113	,109	,111	3,038	,000
Kompensasi	1,049	,113	,995	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, variabel Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,038 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *t* hitung lebih besar dari *t* tabel 2,000 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maknanya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Variabel Kompensasi memperoleh nilai *t* hitung sebesar 9,271 dengan signifikansi 0,000. Nilai *t* hitung tersebut lebih besar dari *t* tabel 2,000 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maknanya, semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat, terlihat dari nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,995 dibandingkan 0,111.

**Tabel 7. Uji Hipotesis F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3163,036	2	1581,518	128,675	,000 ^b
Residual	725,158	59	12,291		
Total	3888,194	61			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 128,675 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,150, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813		,807

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,813. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 81,3% variasi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan 18,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta didukung fasilitas kerja yang memadai dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih nyaman. Maknanya, kondisi fisik tempat kerja menjadi bagian yang penting dalam membentuk pengalaman positif karyawan selama bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Agustini, Putra, dan Dumenta (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Arimbawa dan Giantari (2019), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ilhamsyah dan Maliah (2020) serta Natania dan Martha (2023) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kesamaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa penyediaan lingkungan fisik yang mendukung bukan hanya berkaitan dengan kelancaran operasional, tetapi juga dapat menciptakan perasaan nyaman dan positif terhadap pekerjaan. Bagi PT Putra Jaya Curug, hasil ini memberikan makna bahwa pemeliharaan fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja perlu menjadi bagian dari perhatian manajemen dalam menjaga kepuasan karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang. Hasil uji parsial memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi memiliki makna sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, sehingga pemberian imbalan yang dianggap layak dapat menumbuhkan penilaian positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa kontribusinya dihargai secara wajar, kepuasan dalam menjalankan pekerjaan cenderung meningkat.

Hasil tersebut sejalan dengan Mubaroq, Abidin, dan Hermanto (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan Afif (2021) juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Arimbawa dan Giantari (2019) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan peran kompensasi nonfinansial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wulandari (2022), Wibowo (2021), dan Wijaya (2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, PT Putra Jaya Curug perlu memastikan bahwa kompensasi diberikan secara layak dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan agar penghargaan yang diterima dapat mendukung kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 128,675 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk melalui kombinasi antara kondisi tempat kerja yang mendukung dan penghargaan yang diterima atas pekerjaan. Lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Kedua aspek tersebut secara bersama-sama menciptakan kondisi yang dapat memperkuat kepuasan kerja.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,813. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 81,3% variasi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan 18,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini memperkuat penelitian Mubaroq, Abidin, dan Hermanto (2021), Sutrisnawati dan Hidayat (2023), serta Rizky (2024) yang menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja. Maknanya, peningkatan kepuasan kerja pada PT Putra Jaya Curug tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan fasilitas kerja atau peningkatan kompensasi secara terpisah. Perusahaan perlu mengelola keduanya secara bersamaan agar karyawan memperoleh lingkungan kerja yang mendukung sekaligus penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya.

4. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Jaya Curug Kabupaten Tangerang. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan penilaian positif terhadap pekerjaan. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai R Square sebesar

0,813 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 81,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 18,7% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

PT Putra Jaya Curug disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik, terutama aspek kenyamanan, kebersihan, keamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan. Perusahaan juga perlu memastikan pemberian kompensasi dilakukan secara layak, adil, dan sesuai dengan tanggung jawab serta kontribusi karyawan. Karena masih terdapat 18,7% faktor lain di luar model, penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, beban kerja, disiplin, atau stres kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 75. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.75>
- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Niagawan*, 7(1), 9352. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i1.9352>
- Ariani, N. P. E., & Atidira, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 81086. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i1.81086>
- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 4. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p04>
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 213. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Firmansyah, V. C. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap beban kerja fisik pada operator pesawat angkat di perusahaan jasa petikemas. *Journal of Safety, Health, and Environmental Engineering*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.35991/jshee.v1i1.31>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 25405. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Iba, Z. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Puskesmas Bayu Kabupaten Aceh Utara. *Business Journal: Jurnal Bisnis Dan Sosial*, 10(1), 8113. <https://doi.org/10.25124/businessjournal.v10i1.8113>
- Ilhamsyah, I., & Maliah, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 712. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.712>
- Lie, C. A., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4), 32733. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32733>
- Manuel, R. M. (2026). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Marketing PT. Naturindo Surya Niaga. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1), 1118. <https://doi.org/10.46229/bee.v8i1.1118>
- Mariska, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. *Analisa: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 561. <https://doi.org/10.62734/analisa.v13i1.561>
- Mubaroq, S. I., Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 39. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT Citraraya Mandiri

- Motor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>
- 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), 723. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nurdin, N., Wahyu, W., Sari, N. K., & Mawahda, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*, 3(2), 300. <https://doi.org/10.47354/mjo.v3i2.300>
- Putri, N. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Fuboru Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502–509. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p502-509>
- Raflyawan, R. I., & Rostiana, R. (2025). Keterikatan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(3), 34351. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i3.34351>
- Rizky, A. F. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 26(2), 240. <https://doi.org/10.37470/1.26.2.240>
- Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Ciarmy. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 1767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>
- Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 8(1), 36907. <https://doi.org/10.24912/jmk.v8i1.36907>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 1755. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugianto, S. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember. *BISMA*, 12(1), 7596. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7596>
- Sustikasari, A. P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(4), 4898. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898>
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap produktivitas kerja. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 1725. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1725>
- Wasistha, C. G. N., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 19. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(2), 212. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Wijaya, F. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 2061. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 554–565. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p554-565>
- Zaharuddin, Z., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD. Center Optik Serang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 51. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v15i1.51>