


Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat

Yudha Hermansyah ^{1*}, Ibnu Sina ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)	<i>The purpose of this study is to determine the influence of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Bina Jaya Bhakti Utama, West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that Compensation has a significant effect on employee job satisfaction with a correlation coefficient value of 0.781 where the value is in the interval of 0.600 to 0.799, meaning that the compensation variables and the work environment together have a strong relationship with employee job satisfaction. And the determination coefficient test was 43.5% and the hypothesis test was obtained $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ or $(6.683 > 2.002)$. Compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 7.168 + 0.385X_1 + 0.460X_2$. The value of the determination coefficient was 61.0% while the remaining 39% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with an F value calculated $> F_{\text{table}}$ or $(44,601 > 2,770)$.</i>
Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Job Satisfaction	
Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan	ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan uji koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(6,683 > 2,002)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(6,666 > 2,002)$. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,168 + 0,385X_1 + 0,460X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(44,601 > 2,770)$.
	This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus berkembang ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan harus berusaha lebih keras untuk menemukan berbagai inovasi guna mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik, memperoleh keuntungan maksimal, dan terus berkembang.

*Corresponding author.
E-mail: dhhrmnsh@gmail.com (First Author)

Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini mempengaruhi berbagai faktor, seperti tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, serta keluhan-keluhan yang dapat menimbulkan masalah serius bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor-faktor fisik serta psikologis lainnya. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja dan berbagai hal lainnya yang mempengaruhi perasaan mereka. Perasaan ini dapat berupa positif atau negatif, tergantung pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan kondisi yang ada. Afandi (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang diterima karyawan dan penghargaan yang mereka anggap seharusnya diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi subjektif karyawan terhadap imbalan yang mereka terima dibandingkan dengan kontribusi yang mereka berikan. Handoko (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau pendapat karyawan mengenai pekerjaannya, yang tercermin dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa lebih loyal dan bersemangat, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin, moral, dan semangat kerja mereka.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat dianggap sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan. Kompensasi ini tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan, yang bisa berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung. Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi antara lain permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi, serta kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan.

Kompensasi ini dapat berupa berbagai bentuk, seperti kompensasi finansial langsung, yang berupa gaji atau upah yang dibayar secara langsung, kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas, serta kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan. Dalam prakteknya, kompensasi yang diberikan perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor agar dapat memenuhi harapan karyawan dan memberikan dampak positif bagi motivasi serta produktivitas mereka. Seiring berjalannya waktu, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, bahkan meningkatkan tingkat perputaran tenaga kerja.

Namun, selain kompensasi, faktor lingkungan kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta fasilitas yang disediakan di tempat kerja sangat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang bersih dan teratur dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, sedangkan suasana kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai bagian penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja di PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat, yang bergerak di bidang pengolahan sumber daya manusia, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Perusahaan ini memiliki 60 karyawan yang bekerja dalam berbagai divisi, seperti Human Resources Development (HRD), Supervisor, Kepala Gudang, dan Marketing. PT. Bina Jaya Bhakti Utama memberikan berbagai kompensasi kepada karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan hari raya (THR), BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, jam operasional tambahan, serta bonus. Kompensasi ini berbeda-beda tergantung pada masa kerja dan jabatan karyawan. Perusahaan juga menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang cukup baik untuk mendukung kepuasan karyawan, dengan tujuan agar seluruh karyawan merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Namun, meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi yang beragam dan fasilitas yang cukup baik, data yang diperoleh dari survei tingkat kepuasan kerja menunjukkan adanya beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Berdasarkan data dari survei terhadap 30 karyawan, terdapat beberapa aspek yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah, seperti pemberian gaji, identitas tugas, feedback, dan otonomi. Salah satu temuan penting adalah ketidaksesuaian antara pemberian gaji dengan harapan

karyawan, di mana gaji yang diberikan tidak selalu sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan. Selain itu, aspek identitas tugas juga menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah, yang berarti karyawan merasa kurang jelas dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Aspek feedback atau timbal balik juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan, karena karyawan merasa kurang mendapat evaluasi atau umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja mereka.

Dari segi kompensasi, PT. Bina Jaya Bhakti Utama memberikan gaji pokok yang masih di bawah upah minimum provinsi DKI Jakarta. Gaji yang diberikan pada tahun 2022 adalah sebesar Rp. 3.900.000, yang lebih rendah dibandingkan dengan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 2023, gaji pokok yang diberikan meningkat menjadi Rp. 4.200.000, namun masih tetap di bawah UMP yang ditetapkan sebesar Rp. 4.901.798. Selain itu, pemberian tunjangan hari raya (THR) sebesar 80% dari gaji juga tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah yang mengatur pemberian THR sebesar 100% dari gaji. Upah dan insentif yang bersifat tentative atau tidak pasti juga menjadi keluhan di kalangan karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan atau bekerja di luar kota tanpa mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Di sisi lain, aspek lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan survei, sebagian besar karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan mereka. Meskipun demikian, kebersihan dan keamanan tempat kerja menjadi faktor yang lebih dihargai oleh karyawan, dengan 17 karyawan yang merasa kebersihan mempengaruhi kesehatan mereka, dan 25 karyawan yang merasa bahwa keamanan di tempat kerja mempengaruhi kecemasan mereka. Namun, suara kebisingan di tempat kerja menjadi masalah yang masih perlu diperhatikan, karena setengah dari karyawan merasa bahwa kebisingan mengganggu konsentrasi mereka.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun PT. Bina Jaya Bhakti Utama telah memberikan berbagai bentuk kompensasi dan fasilitas yang baik, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang sesuai dengan ketentuan, kejelasan identitas tugas, feedback yang lebih konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Dengan melakukan perbaikan di berbagai aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

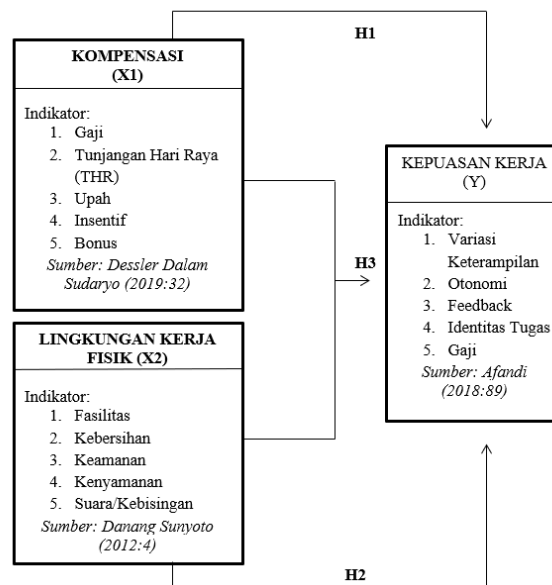
Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Rahmawati (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC). Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara (2005:118) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employess view their work*”. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama.
 H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama
 H3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara stimulan berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode dimana penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data diperoleh berupa angka - angka (score, nilai) atau pertanyaan - pertanyaan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan peneliti yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, penelitian menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian. (Sugiyono, 2016 : 2). Melihat jumlah karyawan yang berjumlah 60 karyawan, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 60 karyawan penulis jadikan sampel/responden dalam penelitian ini. Angket/Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner ini peneliti sebarakan kepada karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program *Statistical Package foe Sosial Science for Windows versi 20*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,030	3,057		5,898	0,000
Kompensasi (X_1)	0,548	0,082	0,660	6,683	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,030 + 0,548X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 18,030 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 18,030 poin. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,548 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,548 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,244	3,629		3,925	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,656	0,098	0,659	6,666	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,244 + 0,656X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,244 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 14,244 poin. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,656 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,656 poin.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,168	3,342		2,145	0,036
Kompensasi (X_1)	0,385	0,076	0,464	5,077	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,460	0,091	0,462	5,060	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,168 + 0,385X_1 + 0,460X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,168 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,168 poin.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,385 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,385 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,460 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,460 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Correlations^b

	Kompensasi (X ₁)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X ₁)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0,660**
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,660**
	Sig. (2-tailed)	0,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kompensasi memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Correlations^b

	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0,659**
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781 ^a	0,610	0,596	2,317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,660 ^a	0,435	0,425	2,765

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-43,5\%) = 56,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,659 ^a	0,434	0,424	2,768

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-43,4\%) = 56,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781 ^a	0,610	0,596	2,317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,610 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,0\%) = 39\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,030	3,057		5,898
	Kompensasi (X1)	0,548	0,082	0,660	6,683

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,683 > 2,002)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,244	3,629		3,925
	Lingkungan Kerja (X2)	0,656	0,098	0,659	6,666

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,666 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model		ANOVA ^a		F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	
1	Regression	478,940	2	239,470	44,601
	Residual	306,044	57	5,369	
	Total	784,983	59		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,601 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,030 + 0,548X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,660 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,435 atau sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,683 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo, A. S. (2020). Komar, M. (2024). Priyatin, P. (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,244 + 0,656X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,434 atau sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,666 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo, A. S. (2020). Komar, M. (2024). Nunu Nurjaya (2021).

Pengaruh Kompensasi (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,168 + 0,385X_1 + 0,460X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,601 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Cut Italina, F. (2020). William, W., & Ekawati, S. (2022). Kumala (2023).

5. PENUTUP

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,030 + 0,548X_1$, nilai korelasi sebesar 0,660 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,683 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,244 + 0,656X_2$ nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,666 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,168 + 0,385X_1 + 0,460X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,781 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,601 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zana Publishing, 3.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayu, A. R., & Harifuddin, G. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management.

- Basuki, A. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamudha Prima Media Boyolali. Skripsi.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia . Palopo: Aksara Timur.
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Djudi, M., Decky, M., & Devischa, C. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Edison, E., & dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. S. (2015). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hanum. (2012). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa. Jurnal Seminar Kewirausahaan Mahasiswa.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2005). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mahmud, M. (2012). Manajemen Mutu Perguruan Tinggi. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunagara, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. Global Journal of Islamic Banking and Finance.
- Notoadmodjo, S. (2017). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. ikonoa warehouse. jurnal mahasiswa manajemen.
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate: LepKhair.
- Nuryadin, M. T., Yunida, R., & Febiyanasari, S. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Samudera Banjarmasin. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Putra Perdamean Nauli 2021 Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang
- R.Terry, G., & Leslie, W. (2006). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. Bogor: In media.
- Safri, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie ykpn.
- Siregar, S. (2016). Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Stolovitch, H., & Keeps, E. (1992). Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations. San Fransisco: Jersey-Bass Publisher.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sukoco. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 76.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, R. (2011). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta.
- Tanzeh, A. (2011). Metode Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Vikri Setiawan, Eliza, Destiana Kumala 2023 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Jakarta Selatan
- Wakhidah, N., Trihudyatmanto, B., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri kecil di wonosobo (studi kasus industri kecil konveksi silma hijab). *journal of economic, business and engineering*.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (3rd Ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, I. D. (2008). Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendekia.