



Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama

Risza Putri Elburdah¹, Esti Amalia²

^{1,2}Universitas Pamulang

¹risza01022@unpam.ac.id, ²estiamalia@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Januari 2023

Disetujui 20 Februari 2023

Diterbitkan 25 Maret 2023

Kata kunci:

Kompensasi; Lingkungan kerja fisik; Kepuasan kerja karyawan; Perusahaan; Individu

Keywords :

Compensation; Physical work environment; Employee job satisfaction; Company; Individual

ABSTRAK

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dialami oleh seorang individu terhadap posisi atau pekerjaan mereka dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaji dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Metodologi yang digunakan bersifat deskriptif-kuantitatif. Ukuran sampel untuk penyelidikan khusus ini terdiri dari 63 peserta. Metodologi sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, khususnya sampling jenuh. Temuan investigasi terkait variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan, dibuktikan dengan uji t. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan pengaruh lingkungan tersebut secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. Hasil temuan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik kompensasi maupun lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji F. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square adalah 0,821. Ini berarti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki kemampuan untuk menjelaskan 82,1 persen dari varians dalam variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 17,9 persen dari varians disebabkan variabel lain.

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the level of satisfaction experienced by an individual with their position or work in a company. This study aims to determine the impact of salary and physical work environment on employee job satisfaction. The methodology used is descriptive-quantitative. The sample size for this particular investigation consisted of 63 participants. The sampling methodology used is non-probability sampling, especially saturated sampling. Investigation findings related to the compensation variable (X1) indicate a partial effect of compensation on the level of job satisfaction experienced by employees, as evidenced by the t-test. The physical work environment variable (X2) shows the influence of the environment partially on the level of job satisfaction experienced by employees. The findings indicate a significant effect of both compensation and the physical work environment on employee job satisfaction, as evidenced by the results of the F test. The analysis of the coefficient of determination shows that the value of the adjusted R square is 0.821. This means that the compensation and physical work environment variables can explain 82.1 per cent of the employee job satisfaction variable variance. In comparison, the remaining 17.9 per cent of the variance is due to other variables.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya kerja sama yang baik antar stakeholder. Sistem manajemen yang mahir sangat penting bagi entitas perusahaan untuk menyinkronkan tenaga kerja mereka secara efektif. Oleh karena itu, pentingnya manajemen sangat penting dalam semua jenis struktur organisasi, apakah itu entitas nirlaba atau nirlaba. Mencapai visi atau tujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan di awal, setiap organisasi perusahaan harus memiliki unsur-unsur manajemen yang lengkap dan kuat. Unsur sumber daya manusia secara luas dianggap sangat diperlukan dan krusial dalam memfasilitasi operasi dan pelaksanaan semua kegiatan bisnis dalam organisasi yang berhubungan dengan penyediaan barang dan jasa. Manusia dapat dianggap sebagai sumber daya yang berharga karena memiliki kemampuan kognitif, kecerdasan emosional, aspirasi, kompetensi, keahlian, potensi, dan motivasi untuk bekerja. Dampak sumber daya manusia (SDM) terhadap pencapaian tujuan organisasi sangat signifikan, mengingat potensi besar yang melekat pada domain ini. Menurut Azhad (2015) menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh

karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan (Ardianti et al., 2018). Pencapaian tujuan yang diantisipasi oleh suatu organisasi bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia, meskipun terdapat teknologi mutakhir, modal yang cukup, bahan mentah yang berlimpah, atau pengembangan informasi yang canggih. Sehingga sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Kiswuryanto & Djastuti, 2014).

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dialami oleh seorang individu terhadap posisi atau pekerjaan mereka dalam sebuah organisasi. Menurut Pioh & Tawas (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tingkat kepuasan di antara para karyawan mengenai kompensasi yang adil dalam berbagai aspek lingkungan tempat kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan (Giritama & Suana, 2014). Menurut Putranto et al. (2013) Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hanafi & Yohana, 2017). Menurut Elburdah (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keadaan psikologis individu dalam suatu organisasi terkait dengan kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan (Yasa & Utama, 2014). PT Media Indo Bersama adalah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam penyediaan jasa konstruksi, termasuk pembangunan berbagai proyek sub konstruksi. Proyek-proyek tersebut meliputi pemasangan sistem pendingin udara, pemanas, dan ventilasi, layanan pemipaan untuk pipa air dan salurannya di gedung, serta pemasangan lift dan eskalator. Di mana tenaga kerja yang terbanyak pada perusahaan PT Media Indo Bersama merupakan tenaga kerja lapangan dan tenaga kerja teknis yang melakukan pengerjaan proyek-proyek jasa konstruksi.

Banyaknya perusahaan yang bermain pada bidang konstruksi, menjadikan ketatnya persaingan bisnis yang dijalani PT Media Indo Bersama. Demi menjaga kualitas pekerjaan jasa dan hasil pengerjaan konstruksi, pihak manajemen harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam bidangnya demi hasil kerja yang baik dan kepuasan para pengguna jasa/pelanggan/klain pada PT Media Indo Bersama. Banyak hal yang harus diperhatikan pihak manajemen dalam menjaga kepuasan pelanggan jasa tersebut, salah satunya mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut ini, tingkat kepuasan kerja para karyawan PT Media Indo Bersama yang didapat dari hasil wawancara singkat pada 30 responden/karyawan:

Tabel 1 Data Tingkat Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Media Indo Bersama

Aspek Penilaian	Jumlah Responden	Jawaban				Keterangan
		Tidak Puas	Persentas (%)	Puas	Persentas (%)	
Hubungan atasan dengan bawahan	30	18	60%	12	40%	Tidak Terpenuhi
Hubungan sesama rekan kerja	30	15	50%	15	50%	Terpenuhi
Promosi jabatan	30	17	56,6%	13	43,3%	Tidak Terpenuhi
Lingkungan Kerja Fisik	30	20	66,7%	10	33,3%	Tidak Terpenuhi
Pemberian imbalan/upah/gaji	30	24	80%	6	20%	Tidak Terpenuhi

Sumber: Pra Survei Pada Karyawan PT Media Indo Bersama (Tahun 2021)

Berdasarkan data tingkat kepuasan kerja pada tabel di atas, menunjukan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT Media Indo Bersama Jakarta Barat dinilai masih rendah. Dimana, dari 5 (lima) aspek penilaian kepuasan kerja terlihat nilai terendah ada pada aspek pemberian imbalan/gaji/upah dengan persentase kepuasan sebesar 20%, nilai terendah kedua ada pada aspek lingkungan kerja fisik dengan persentase kepuasan sebesar 33,3%, nilai terendah ketiga ada pada aspek hubungan atasan dengan bawahan dengan persentase kepuasan 40%, nilai terendah keempat ada pada aspek promosi jabatan dengan persentase kepuasan sebesar 43,3% dan nilai terendah kelima ada pada aspek hubungan sesama rekan kerja dengan persentase 50%. Dimana menurut (Andriany, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Selain itu segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Mulyah et al., 2020).

Masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks bagi setiap organisasi perusahaan terutama pada PT Media Indo Bersama dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan banyak aspek yang mempengaruhinya. Berdasarkan temuan observasi, terlihat bahwa karyawan PT Media Indo Bersaman tidak terlalu puas dengan gaji dan kondisi kerja mereka. Urgensi masalah ini memerlukan perhatian segera dari manajemen di semua tingkatan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sesuai target yang telah ditentukan diharapkan akan difasilitasi oleh peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga bisa dikatakan jika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Sudana & Supartha, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Novianto & Yuniati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2016) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk untuk mengetahui dampak gaji dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang awalnya menggunakan metode statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian dengan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan atas filsafat positivisme, metode kuantitatif digunakan dalam penelitian dengan populasi atau sampel yang ditentukan, data dikumpulkan dengan memakai instrument penelitian, dilakukan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan dalam melakukan pengujian dugaan yang sudah ditentukan. Sebelum pelaksanaan analisis numerik, survei dilakukan untuk mengumpulkan informasi karyawan dengan menggunakan indikator yang dirumuskan berdasarkan variabel yang diselidiki, khususnya remunerasi, kondisi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Data survei diubah menjadi skala Likert dan selanjutnya dilakukan analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS, alat yang biasa digunakan untuk melakukan uji statistik. Studi ini terletak di lokasi tersebut, tepatnya di Jalan Letjen S. Parman Kav. 8 Tomang Grogol, Petamburan, Jakarta Barat, 11440, Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan di PT Media Indo Bersama selama periode Mei hingga Agustus tahun 2022. Populasi penelitian dan sampel terdiri dari total 63 karyawan. Investigasi ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sebagai pengambilan sampel jenuh, di mana populasi lengkap dimasukkan ke dalam sampel karena ukurannya yang terbatas, yaitu kurang dari 100.

Karena evaluasi validitas dan reliabilitas digabungkan, efektivitas metodologi ini untuk menilai data studi dinyatakan memuaskan. Evaluasi ini bertujuan untuk memvalidasi validitas dan reliabilitas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Melakukan pengujian asumsi konvensional merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa dataset memenuhi kriteria normalitas yang diperlukan, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Setelah memenuhi kondisi ini, menjadi mungkin untuk melakukan pengujian hipotesis sebagai sarana menjawab pertanyaan penelitian. Uji-t parsial adalah metodologi statistik yang digunakan untuk menguji korelasi antara variabel dependen dan variabel independen tertentu. Metodologi memerlukan peninjauan tabel t dan hasil pemeriksaan Hitung T, yang diteliti melalui aplikasi statistik seperti SPSS. Selanjutnya, uji F

digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen ketika keduanya tidak berkorelasi. Analisis Koefisien Determinasi digunakan sebagai metrik evaluasi akhir. Metode ini menilai kemampuan dua variabel prediktor untuk memperhitungkan varian yang diamati dalam variabel hasil, dan dinyatakan sebagai persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 2 Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.077	2.627		-.410	.683
	X1	.262	.073	.252	3.607	.001
	X2	.766	.073	.728	10.430	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh penulis

Uji-t parsial untuk pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja disajikan di bawah ini.

Uji t variabel kompensasi (X1) menghasilkan thitung sebesar 3,607 dan nilai signifikansi 0,001. Diberi derajat kebebasan, tabel statistik menunjukkan nilai-t dari tabel distribusi-t sebesar 0,05. Derajat kebebasan (df) dapat dihitung dengan mengurangi jumlah estimasi parameter (k) dari jumlah total sampel (N), sesuai rumus. Derajat kebebasan (df) dapat ditentukan dengan mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah total pengamatan (N), menghasilkan nilai 61 bila diterapkan pada kumpulan data dari 63 pengamatan. Nilai t-tabel telah ditentukan sebesar 1,670 berdasarkan informasi yang diberikan. Sehubungan dengan proses pengambilan keputusan, kondisi tertentu harus dipertimbangkan. Ketika nilai thitung melebihi ttabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka layak untuk menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-kritis pada t-tabel dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) dianggap diterima. Proposal Ha ditolak. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t kritis, dengan selisih masing-masing sebesar 3,607 dan 1,67. Nilai p yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari tingkat alpha yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 0,05, yang menunjukkan signifikansi statistik. Hasil analisis mengarah pada penolakan H01 dan penerimaan Ha1, yang menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 yang menyatakan ada pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti benar.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja: Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) diperoleh thitung sebesar 10,430 dan signifikansi sebesar 0,000. Tabel statistik memberikan nilai t untuk tingkat signifikansi yang diberikan 0,05 dan derajat kebebasan tertentu. Derajat kebebasan (df) dapat dihitung dengan menggunakan rumus $N - k$. Perhitungan derajat kebebasan (df) untuk jumlah pengamatan (N) dan variabel bebas (k) menghasilkan nilai 61, yang diturunkan dari pengurangan 2 dari total jumlah pengamatan (yaitu, 63). Nilai t-tabel telah dipastikan sebesar 1,670 (d). Ketentuan yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan. Ketika nilai t hitung melebihi nilai t tabel dan ambang batas signifikansi di bawah 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Jika thitung lebih besar dari nilai t krusial (ttabel) dan alpha lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H0) diterima dan Ha ditolak. nilai-p di bawah 0,05 menunjukkan signifikansi statistik. Penelitian ini menolak H02 dan mendukung Ha2. Penelitian ini mendukung klaim Ha2 bahwa tempat kerja fisik mempengaruhi kebahagiaan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1762.574	2	881.287	143.417	.000 ^b
	Residual	368.696	60	6.145		
	Total	2131.270	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel ANOVA pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan nilai F hitung sebesar 143,417 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang ditunjukkan dari hasil uji F secara simultan. Sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan yang diuraikan di bawah ini:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $143,417 > 2,76$, yang konsisten dengan alasan yang ditetapkan sebelumnya untuk pengambilan keputusan, sesuai dengan temuan uji F. Temuan penelitian sejalan dengan hipotesis H_{a3} : $3 > 0$. Terdapat dugaan bahwa terdapat hubungan yang bersamaan antara remunerasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan di PT Media Indo Bersama Jakarta Barat. Hasil uji F yang merupakan uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} melebihi nilai F_{tabel} dengan selisih yang signifikan sebesar 143,417. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis nol H_0 telah ditolak dan mendukung hipotesis alternatif H_{a3} . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_{a3} , yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan. Demikian pula, dugaan ketiga (H_{a3}) diperkuat, mengemukakan bahwa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh remunerasi dan lingkungan kerja nyata secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.821	2.4789	.827	143.417	2	60	.000	1.847

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh penulis

Nilai R-kuadrat yang disesuaikan, diturunkan dari uji koefisien determinasi, mengkuantifikasi sejauh mana variabel independen memperhitungkan variabilitas dalam variabel dependen. Nilai R square yang disesuaikan sebesar 0,821, atau 82,1%, menunjukkan koefisien determinasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik, yang masing-masing dilambangkan sebagai X1 dan X2, menunjukkan kapasitas penjelasan yang signifikan dalam kaitannya dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan, yang diwakili sebagai Y. Secara khusus, variabel-variabel ini menjelaskan 82,1% dari varians yang diamati pada Y. Penting untuk diketahui bahwa sisa 17,9% varians dapat dianggap berasal dari variabel-variabel tambahan yang tidak dimasukkan ke dalam model pengujian yang digunakan dalam investigasi ini.

Pembahasan

Hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $3,607 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel yaitu $3,607 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, yaitu; terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novianto & Yuniati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $10,430 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel yaitu $10,430 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, yaitu; terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $143,417 > 2,76$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, yaitu; terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,821 atau 82,1% yang diberarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 82,1%, sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan temuan maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan lingkungan kerja fisik berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Pembahasan kali ini berkaitan dengan temuan studi, khususnya hasil dari uji t parsial. Hasil penelitian menunjukkan penolakan H01 dan penerimaan Ha1, dengan demikian menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji-t parsial menunjukkan bahwa hipotesis nol H02 ditolak, sedangkan hipotesis alternatif Ha2 diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan dari uji F (dilakukan sebagai uji simultan) menunjukkan bahwa hipotesis nol H03 ditolak, sedangkan hipotesis alternatif Ha3 diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,821, yang menandakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki kemampuan untuk menjelaskan 82,1% varians variabel kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 17,9% varians disebabkan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- 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 Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Azhad, M. N. (2015). Anwar, and Nurul Qomariah. In *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Cahaya Ilmu*.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658.
- Giritama, I. P. C., & Suana, I. W. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba di Kuta-Badung*. Udayana University.

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Kiswuryanto, A., & Djastuti, I. (2014). *Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61–72.
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(6).
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja*. Udayana University.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Putranto, D. I., Suryoko, S., & Waloejo, H. D. (2013). Pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 82–91.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. Udayana University.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran*. Udayana University.