

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUKANDA DJAYA BEKSISesilia Berek Koten¹, Henni Marlinah²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Sisiliaa1122@gmail.com, dosen02187@unpam.ac.id*Abstract*

This study examines the effect of Compensation and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Sukanda Djaya Bekasi. The method used is quantitative with data analysis including validity, reliability, classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS 26. The results show that partially, Compensation has a significant influence on Job Satisfaction with a tcount of 16.851 > ttable 1.670 (p < 0.05). Similarly, Physical Work Environment also has a significant positive effect with a tcount of 21.448 > ttable 1.670 (p < 0.05). Simultaneously, both variables significantly influenced Job Satisfaction (Fcount 275.271 > Ftable 2.76, p < 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R²) of 89.8% indicates that employee Job Satisfaction is influenced by Compensation and Physical Work Environment by almost 90%, while the rest is influenced by other factors. This finding confirms the importance of providing proper compensation and a good physical work environment to increase employee job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Sukanda Djaya Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan SPSS 26. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai thitung 16,851 > ttabel 1,670 (p < 0,05). Demikian pula, Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh positif signifikan dengan thitung 21,448 > ttabel 1,670 (p < 0,05). Secara simultan, kedua variabel tersebut memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan (Fhitung 275,271 > Ftabel 2,76, p < 0,05). Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 89,8% mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar hampir 90%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang layak dan lingkungan kerja fisik yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan tingkat kepuasan kerja baik akan berkontribusi optimal terhadap kinerja perusahaan. Untuk itu, organisasi memerlukan manajemen yang efektif dalam mengelola seluruh sumber daya, termasuk manusia, finansial, dan material, secara efisien.

Faktor manusia menjadi unsur paling menentukan dibandingkan dukungan teknologi, modal, atau fasilitas. Tanpa SDM yang kompeten, potensi tersebut tidak akan termanfaatkan optimal. Pengelolaan SDM melalui perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan diperlukan untuk memastikan keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja menggambarkan kondisi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor seperti kompensasi, hubungan kerja, promosi, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja, sedangkan ketidakpuasan menurunkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas.

Hasil survei terhadap 30 karyawan PT Sukanda Djaya menunjukkan ketidakpuasan tertinggi pada kompensasi (80%) dan lingkungan kerja fisik (66,7%). Faktor lainnya, seperti hubungan atasan-bawahan, promosi jabatan, dan hubungan antar rekan kerja, berada pada tingkat kepuasan yang lebih baik namun belum optimal.

Analisis kompensasi mengungkap adanya ketidaksesuaian gaji dan insentif pada jabatan tertentu, terutama sales, sopir, dan keamanan, yang menerima upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan dan potensi konflik di internal perusahaan.

Selain itu, observasi lingkungan kerja fisik menunjukkan kendala berupa suhu ruangan panas, pencahayaan kurang memadai, tingkat kebisingan tinggi tanpa perlindungan, kebersihan yang rendah, tata letak ruang tidak tertata, fasilitas istirahat terbatas, serta jalur evakuasi yang kurang jelas. Kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, memicu stres, dan mengurangi produktivitas.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya secara simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan (Dessler, 2020).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kebisingan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan harapan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Robbins, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data diperoleh dalam bentuk angka melalui skala Likert, kemudian diolah dengan program SPSS. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian saat ini. Sementara itu, metode kuantitatif berlandaskan positivisme, berfokus pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2020).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukanda Djaya yang berlokasi di jalan. Irian No.2 Blok FF Danau Indah, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat 17520.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sukanda Djaya yang berjumlah 63 (enam puluh tiga) orang karyawan.

Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukanda Djaya sebanyak 63 orang, yang sekaligus menjadi populasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer (studi awal, pra-survei, kuesioner) dan sekunder (hasil penelitian, jurnal, literatur, buku) (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan yang mencakup observasi, wawancara, dan kuesioner (Creswell; Sugiyono, 2020–2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

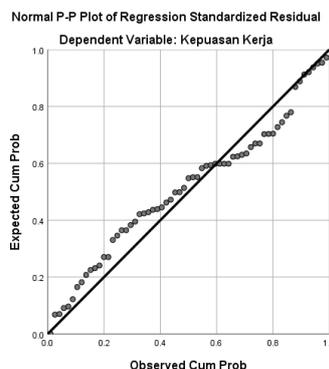
HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik deskriptif

Hasil analisis menunjukkan:

1. Kompensasi (X1): Rata-rata skor 3,51 (kategori baik). Responden menjawab sangat tidak setuju 8%, tidak setuju 15%, netral 21%, setuju 29%, dan sangat setuju 27%.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2): Rata-rata skor 3,43 (kategori baik). Responden menjawab sangat tidak setuju 9%, tidak setuju 17%, netral 20%, setuju 30%, dan sangat setuju 24%.
3. Kepuasan Kerja (Y): Rata-rata skor 3,51 (kategori baik). Responden menjawab sangat tidak setuju 8%, tidak setuju 14%, netral 21%, setuju 34%, dan sangat setuju 23%.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Grafik P-P Plot diatas, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

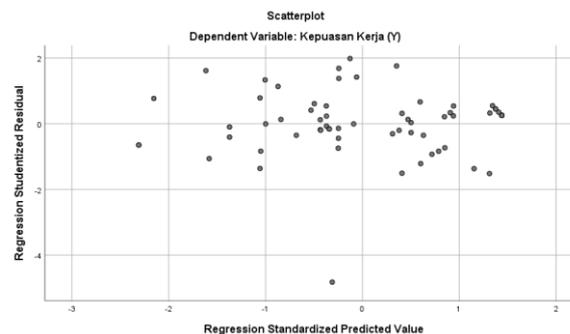
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.748	1.472		1.867	.067		
	Kompensasi (X1)	.316	.093	.319	3.389	.001	.185	5.407
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.613	.088	.652	6.926	.000	.185	5.407

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang berada di bawah angka 10 (yaitu $0,185 > 0,1$ dan $5,407 < 10$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas di antara variabel bebas yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan scatterplot regresi yang ditampilkan pada gambar, titik-titik data terlihat menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.950 ^a	.902	.898	3.32389	.902	275.271	2	60	.000	1.988

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1.988. Sesuai dengan distribusi nilai tabel Durbin-Watson dengan nilai signifikansi 5% dengan jumlah variabel independen adalah 2 atau $k = 2$ dengan jumlah sampel atau $N=63$. Pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson menunjukkan nilai dL sebesar 1.5274 dan nilai du sebesar 1.658. Nilai Durbin Watson (d) yang diperoleh sebesar 1,988, dimana angka tersebut lebih besar dari batas atas (dU) yaitu 1,658 dan lebih kecil dari nilai $(4-dU)$ sebesar 2,342. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan $dU < d < 4-dU$, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengandung masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.748	1.472		1.867	.067
Kompensasi	.316	.093	.319	3.389	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.613	.088	.652	6.926	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

$$Y = 2,748 + 0,316 (X_1) + 0,613 (X_2) + 0,05 (e)$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 2,748 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik bernilai Nol, maka Kepuasan Kerja tetap sebesar 2,748.
2. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,316 memiliki nilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada Kompensasi akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,316 satuan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,613 juga bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,613 satuan.

Analisis Koefisien Korelas

1. Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.820	4.422

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,907. Nilai ini sesuai dengan ketentuan interval koefisien korelasi, di mana nilai antara 0,80 hingga 0,99 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, hasil penelitian menyimpulkan bahwa korelasi antar variabel tergolong sangat kuat.

2. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.881	3.598

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,940. Nilai ini termasuk dalam rentang interval 0,80 hingga 0,99 sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antar variabel tergolong sangat kuat. Dengan demikian, hasil penelitian menyimpulkan adanya korelasi yang sangat erat antara variabel-variabel yang diuji.

3. Koefisien Korelasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.902	.898	3.32389	1.988

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,950. Nilai tersebut masuk dalam rentang interval 0,80 hingga 0,99 sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antar variabel termasuk kategori sangat kuat. Oleh karena itu, hasil penelitian menyatakan bahwa korelasi antara variabel yang diteliti tergolong sangat erat.

Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 7. Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.820	4.422

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,823. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 82,3% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sementara sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 8. Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.881	3.598

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,883. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 83,3% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, sementara sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

3. Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.898	3.324

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,902. Nilai ini mengindikasikan bahwa 90,2% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama, sedangkan 9,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

1. Hasil uji t Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

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

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.320	1.955		1.698	.095
Kompensasi	.898	.053	.907	16.851	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung sebesar 16,851 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,670. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Sukanda Djaya Bekasi.

2. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 11. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	4.549	1.486		3.061	.003
Lingkungan Kerja Fisik	.883	.041	.940	21.448	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung sebesar 21,448 lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,670. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Sukanda Djaya Bekasi.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6082.533	2	3041.266	275.271	.000 ^b
Residual	662.896	60	11.048		
Total	6745.429	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai F-hitung sebesar 275,271 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel yaitu 2,76. Hal ini didukung oleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Sukanda Djaya Bekasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,851 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,670. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16,851 > 1,670$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari Sari et al pada tahun (2022). Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Aneka Jaya)". Hasil penelitiannya yaitu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi. Berdasarkan hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 21,448 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,670. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $21,448 > 1,670$ dan nilai signifikan 0,05, maka hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisha Rahmanda dan Juhaeti pada tahun (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian dapur PT. Sumber Rasa Jaya di Jakarta". Hasil penelitiannya yaitu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 275,271 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan adalah 2,76. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $275,271 > 2,76$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,898 atau 89,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 89,8% variasi pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katil Susindra & Heri (2021) pada penelitian yang berjudul penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Hasil penelitiannya, yaitu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $16,851 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu, $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $21,448 > 1,670$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yaitu; terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Bekasi secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $275,271 > 2,76$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yaitu; terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, SP, & Coulter, M. (2021). *Manajemen* (edisi ke-15). Hoboken, NJ: Pearson Education.
- Sudaryo, R. (2020). *Manajemen: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudiantini, D., & Andini, D.F. (2023). *Manajemen Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Mitra Karya Utama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utama, Zahera Mega. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta: UNJ Press
- Aisha, R. K. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102-114.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*. 2.9 (2024) :131-139.
- Andi, D., & Karmila, E. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Produktifitas karyawan pada McDonald's Grand Batavia Kabupaten Tangerang. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 36-43.
- Caniago, R., Handoko, B., & Pentana, S. (2024). Dampak Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(4), 341-370.
- Gani, N. A., Prihartana, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Handoko, T. H. (2023). Faktor pendorong manusia bekerja dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34-45.
- Harras, H. (2025). Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen. *SCIENTIFIC Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 294-303.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
- Kurbani, A., Kurniawan, M., Iswan, J., & Liana, D. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 144-153.
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada cv. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(2), 187-202.

- Marlinah, H., & Douanna, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Solusi Indonesia Jakarta Selatan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3).
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). *Analysis of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, and Supervision. Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat (JPKM)*, 8(2), 123–130.
- Risza Putri Elburdah, Esti Amalia (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.5 (8), 3488–3494
- 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: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2668-2678.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683-2696.
- Yusuf, D. L., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106-120.