

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT JAYA TRADE INDONESIA JAKARTA PUSAT

Eko Yuliyanto¹ Sulaiman²

Email : ekoyuliyanto486@gmail.com¹, dosen01902@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Jaya Trade Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-4,867 < 1,987)$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,903 > 1,987)$. lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 25,145 + -0,137X_1 + 0,486X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,580 > 3,140)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and compensation on job satisfaction at PT Jaya Trade Indonesia. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 67 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has no significant effect on job satisfaction with a coefficient of determination value of 21.0% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-4.867 < 1.987)$. Compensation has a significant effect on job satisfaction with a coefficient of determination value of 41.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.903 > 1.987)$. work environment and compensation simultaneously have a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 25.145 + -0.137X_1 + 0.486X_2$. The coefficient of determination value is 52.5% while the remaining 47.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(48.580 > 3.140)$.

Keywords: Work Environment, Compensation and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam jalannya proses bisnis dan kelancaran produktifitas organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan organisasi maka perusahaan harus mampu meperdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Kemampuan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial menjadi hal yang amat penting di era industrialisasi dan tersedianya sumber daya manusia yang

potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting. Bukan hanya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang potensial, dalam mempertahankannya merupakan bagian yang tidak pernah ada habisnya. Untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang potensial, perusahaan harus dapat memahami kondisi karyawannya. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan informasi yang tidak terbatas mempengaruhi kondisi pekerja pada saat ini.

Menurut Robbins et al., (2021:111) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja dapat menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menerapkan kebijakannya, mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja secara pribadi maupun sosial. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting mengingat kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang berkualitas dan menerapkan kebijakan yang sesuai. Tingkat kepuasan kerja yang rendah menandakan ada beberapa hal dalam lingkungan kerja yang dirasa karyawan masih kurang dari yang mereka harapkan.

Pada PT Jaya Trade Indonesia dengan jumlah 67 karyawan yang berada di kantor pusat dan terdiri dari unit operasional dan supporting, maka pengadaan fasilitas yang menunjang kegiatan menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Berikut ini adalah rekap kepuasan PT Jaya Trade Indonesia selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Rekap Skor Kepuasan Kerja Panda PT Jaya Trade Indonesia
Tahun 2021-2023

No	Nama Unit	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Akunting	86%	83%	88%
2	EDP	88%	85%	84%
3	HCM	88%	82%	89%
4	Internal Audit	86%	86%	84%
5	Keuangan	84%	79%	85%
6	Legal	71%	75%	62%
7	Umum	82%	78%	71%
8	HE	70%	75%	72%
9	BUSDEV	79%	72%	82%
Rata-rata		82%	79%	80%

Sumber: Diolah dari data PT Jaya Trade Indonesia tahun 2023

Berdasarkan tabel rekap skor kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan dan kenaikan. Dengan jumlah nilai rata-rata tahun 2021 sebesar 82%, pada tahun 2022 kepuasan kerja menurun sebesar 79% sedangkan pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 80% lebih rendah dari hasil kepuasan kerja tahun 2021.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Runtunuwu dalam Armansyah (2021:2) Lingkungan Kerja merupakan semua yang berada di sekitar pekerja baik yang bersifat fisik atau non fisik yang bisa berpengaruh dalam menjalankan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada pekerja tersebut.

Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan yang

baik, karena lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang juga berdampak langsung terhadap kepuasan kerja.

Berikut ialah hasil kuesioner Pra-Survei mengenai lingkungan kerja pada PT Jaya Trade Indonesia dengan total keseluruhan responden sebanyak 31.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja pada
PT Jaya Trade Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Pencapaian di tempat kerja saya memberikan kenyamanan untuk bekerja	14	14	3	0	0	31	135
2	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas saya	19	7	5	0	0	31	138
3	Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman bagi saya saat bekerja	9	15	7	0	0	31	126
4	Tata letak ruang kerja di kantor membantu dalam aktivitas saya	10	15	5	1	0	31	127
5	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor	8	14	9	0	0	31	123
6	Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang baik kepada saya	14	12	4	1	0	31	132

Sumber: Diolah dari data PT Jaya Trade Indonesia tahun 2023

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil Pra-Survey yang dilakukan terhadap PT Jaya Trade Indonesia, sebanyak 31 responden didapatkan skor tertinggi dari jawaban responden sebesar 138 yaitu pada pernyataan poin kedua “Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas saya”. Sedangkan untuk skor terendah yaitu sebesar 123 didapatkan dari pernyataan kelima “Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor”.

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.Kompensasi menjadi salah satu aspek yang diduga dapat mempunyai pengaruh yang besar dalam kepuasan kerja dan diharapkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja serta kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan.

Berikut ialah hasil kuesioner Pra-Survei mengenai kompensasi pada PT Jaya Trade Indonesia dengan total keseluruhan responden sebanyak 31.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi pada PT Jaya Trade Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan beban tugas jabatan saya	3	18	7	3	0	31	114
2	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai prestasi kerja yang sudah saya lakukan	6	8	8	9	0	31	104
3	TDR yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah	9	16	4	2	0	31	125
4	Program pensiun yang disediakan perusahaan sudah memadai	5	13	5	8	0	31	106
5	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang sesuai dengan peraturan pemerintah	6	15	7	3	0	31	117
6	Perusahaan memberikan kegiatan olahraga/rekreasi yang cukup baik	6	10	9	4	0	31	105
7	Perusahaan memberikan pakaian kerja yang baik dan layak untuk saya	10	16	3	2	0	31	127

Sumber: Diolah dari data PT Jaya Trade Indonesia tahun 2023

Dari table 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil Pra-Survey yang dilakukan terhadap PT Jaya Trade Indonesia, sebanyak 31 responden didapatkan skor didapatkan skor tertinggi dari jawaban responden sebesar 127 yaitu pada pernyataan poin ketujuh “Perusahaan memberikan pakaian kerja yang baik dan layak untuk saya”. Sedangkan untuk skor terendah yaitu sebesar 104 didapatkan dari pernyataan kedua “Bonus yang diberikan perusahaan sesuai prestasi kerja yang sudah saya lakukan”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, berdasarkan hasil kuesioner. Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65)

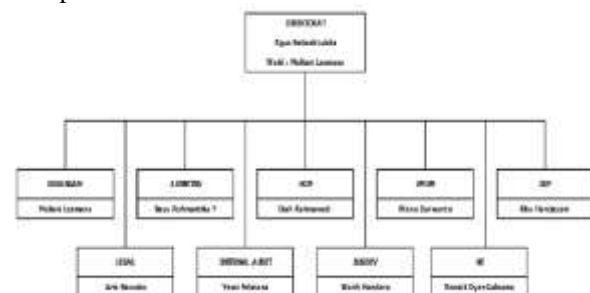
Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Sesuai dengan judul yang dicantumkan dan berdasarkan identifikasi masalah yang ada maka yang menjadi objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan

Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Struktur Organisasi

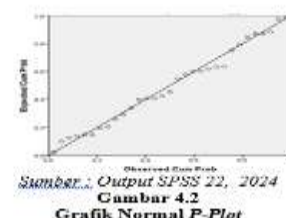
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor.



Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan pendekatan grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik – titik pada sumbu diagonal dari grafik sedangkan pengujian dengan one-sample Kolmogorov

Smirnov test dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan gambar grafik normal p-plot seperti berikut ini:



Jika dilihat berdasarkan gambar grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Dalam uji normalitas pola dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal. Oleh karena itu untuk melengkapi uji grafik dilakukan juga uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality
Kolmogorov-Smirnov^a Shapiro-Wilk

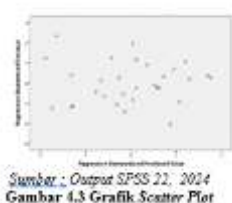
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	.091	91	.060	.962		.91.009

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,060 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal yang berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi terjadi atau tidak antara ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan gambar grafik scatter plot. Berikut ini adalah gambar grafik scatter plot :



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel dalam model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak

terjadi Multikolinearitas. Berikut hasil uji Multikolinearitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Tolerance/VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1 (Constant)	23.143		2.792	.000	
Lingkungan Kerja (X1)	-.137	.030	-.342	.456	.9591.043
Kompensasi (X2)	.486	.064	.573	.632	.9591.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Output SPSS 22 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,959 dan kompensasi sebesar 0,959 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,043 dan variabel kompensasi sebesar 1,043 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas pada lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sebelum dilakukan uji regresi, maka terlebih dahulu akan disajikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	44.866		1.356	.33.093
Lingkungan Kerja (X1)	-.184	.038	-.458	.4867

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 44,866 - 0,184X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 44.866 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 44.866 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar -0,184 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_2),

maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kepuasan kerja (Y) sebesar - 0,184 *point*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linier Sederhana Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	18.170	2.583			7.034.000	
Kompensasi (X_2)	.345	.069		.642	7.903.000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,170 + 0,545X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,170 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 18,170 *point*.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,545 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,545 *point*.

3. HASIL PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Di dalam penelitian ini melibatkan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). oleh karena itu dilakukan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Unstandardized Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.145	2.792		9.005	.000
Lingkungan Kerja (X_1)	-.137	.030	-.342	-4.561	.000
Kompensasi (X_2)	.486	.064	.573	7.632	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,145 - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,145 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kepuasan kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 25,145 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X_1) - 0,137 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_2), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kepuasan kerja (Y) sebesar - 0,137 *point*.
- Nilai kompensasi (X_2) 0,486 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,486 *point*.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar (persen) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.201	3.114

a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,210 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 21,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-21,0\%) = 79,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.406	2.686

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,412 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,2\%) = 58,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary ^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.724 ^a	.525	.514

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,5\%) = 47,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations ^b		
	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .000
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.458** .000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=67
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,458 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations ^b		
	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .000
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.642** .000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=67
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.514	2.429

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi
b. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 0,05. Dengan t_{tabel} 1,998 ($t_{table} = 67-2-1 = 64$) Berikut hasil uji statistik:

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	18.170	2.583		7.034	.000
Lingkungan kerja (X1)	-.184	.038	-.458	-4.867	.000
Kompensasi (X2)	.545	.069	.642	7.903	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Output SPSS 2024

Dari tabel di atas menghasilkan interpretasi sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-4,867 < 1,998)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} diterima dan H_{a1} diterima, hal ini

menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- b. Variabel kompensasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,903 > 1,987)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Uji Simultan (F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak
- 2). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_{03} diterima dan H_{a1} ditolak
- 2). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_{03} ditolak dan H_{a1} diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan df-pembilang $k-1 = 2$ dan df penyebut $= (n-k-1)$, maka diperoleh $(67-2-1) = 64$, jadi $F_{tabel} = 3,140$. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasikerja terhadap kepuasan kerja

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasikerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,580 > 3,140)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasikerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Pada PT Jaya Trade Indonesia

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 44,866 - 0,184X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar -0,458 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,210 atau sebesar 21,0% sedangkan sisanya sebesar 79,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-4,867 < 1,987)$. Dengan demikian H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Inke (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja studi pada karyawan bagian produksi PG. Kebon Agung Malang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,9% sedangkan sisanya 35,1% di pengaruh oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen gas power distribution Pt. Freeport Indonesia dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan hasil uji hipotesis simultan, pekerjaan lingkungan (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik) Gas Power memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jaya Trade Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,170 + 0,545X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,412 atau sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	573.336	2	286.668	48.580
Residual	519.280	88	5.901	
Total	1092.615	90		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Output SPSS 2024

(7,903 > 1,987). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Rani Veriyani dan arif Partono Prasetio (2018) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Soljer Abadi, diaman dalam penelitiannya menghasilkan menunjukkan adalah Kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang meningkatkan kepuasan kerja diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Suryono Pranomo (2018), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv. Sukses Sejati Computama, diaman dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan variable kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai yang sebesar 12,99 (lebih besar dari t_{tabel} 12,985) yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jaya Trade Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,145 - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,724 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,580 > 3,140). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwanuddin Hatang (2016), dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten soppeng, dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten soppeng. Dan

lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten soppeng.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 44,866 + - 0,184X_1$, nilai korelasi sebesar -0,458 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (-4,867 < 1,987). Dengan demikian H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena terdapat faktor lain yang memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif tidak mampu menjamin kepuasan kerja karyawan.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 18,170 + 0,545X_2$ nilai korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,903 > 1,987). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 25,145 - 0,137X_1 + 0,486X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,724 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,580 > 3,140). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, J., Suci, Puji R., Priyono, dan Hasyim, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Mojosari: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- [2] Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Afif, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 53-66.
- [4] Africa, A. L., & Suryani, I. (2021). Pengaruh CAR, LDR, ROA dan BOPO Terhadap NPL . *Jurnal Ecopreneur*.12 , 202-210.
- [5] Agus Wahyudi S. G., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali. Cv Noah Aletheia.
- [6] Aisha Tiara Permata Sari (2016) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)*.
- [7] Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- [8] Alin Nurdin, Febrian V, & Sulistyorini (2023). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panda PT. Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* Vo. 21, No.2 Hal.210-207
- [9] Anggraeni Hustia (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi*.
- [10] Anik Irawati (2018) *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja*.
- [11] Bright, D. S. et.al. (2021). *Principles of Management*. Texas: OpenStax.
- [12] Fahmi. (2021). *Analisis Kineja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- [13] Galih Pamungkas (2019) *Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Operasional PT. X Semarang*.
- [14] Haibatullah, D., R. Riszqina, dan M. Umar. 2023. Pengaruh penggunaan rempah kering dan rempah basah terhadap daya simpan urea molases block (UMB). *Maduranch: Jurnal Ilmu Peternakan*, 8(1): 19-24.
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara