



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang

Ericka Yolandasari¹, Al Ghazali², Joko Ariawan³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: erickayolanda37@gmail.com

Diterima: 04-10-2025 | Disetujui: 14-10-2025 | Diterbitkan: 16-10-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Employees of Intan Cemerlang Education Foundation. In this study, the population is all employees who work at Intan Cemerlang Education Foundation. Based on data obtained from the administration department, the number of employees at the foundation is 46 people. The results of the study found that partially, the work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of Intan Cemerlang Education Foundation with the T test results showing a calculated T value of $2.314 > T \text{ Table } (2.017)$ with a significance value of $0.025 < 0.05$. This proves that a comfortable work environment and a clear division of work tasks will increase the job satisfaction of employees of Intan Cemerlang Education Foundation. Partially, Compensation has a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of Intan Cemerlang Education Foundation with the T test results showing a calculated T value of $2.904 > T \text{ Table } (2.017)$ with a significance value of $0.006 < 0.05$. This proves that providing high compensation commensurate with the workload will increase the job satisfaction of Intan Cemerlang Education Foundation employees. Simultaneously, the work environment and compensation have a positive and significant effect on the job satisfaction of Intan Cemerlang Education Foundation employees, with the F-test results showing a calculated f-value $> f\text{-table}$, namely $37.166 > 3.214$, with a significance value of $0.001 < 0.05$. This proves that a comfortable work environment and high and appropriate compensation simultaneously increase the job satisfaction of Intan Cemerlang Education Foundation employees.

Keywords: Work Environment; Compensation; Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian tata usaha, jumlah karyawan di yayasan tersebut adalah sebanyak 46 orang. Hasil penelitian didapati bahwa secara Parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji T yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $2.314 > T \text{ Tabel } (2.017)$ dengan nilai signifikansi $0.025 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan pembagian tugas kerja yang jelas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Secara Parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji T yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $2.904 > T$ Tabel (2.017) dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Hal ini membuktikan memberikan kompensasi yang tinggi dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Dan secara simultan, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji F yang menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $37.166 > 3.214$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang tinggi dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Katakunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ericks Yolandasari, Al Ghazali, & Joko Ariawan. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 1925-1939. <https://doi.org/10.63822/3as74g11>

PENDAHULUAN

Di Indonesia jenis perusahaan dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai aspek, seperti bentuk badan usaha, kepemilikan modal dan kegiatan usaha. Beberapa jenis perusahaan yang umum dijumpai di Indonesia adalah Peseroan Terbatas (PT), Persekutuan Komanditer (CV), Yayasan, Firma, Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Perusahaan Perseorangan.

Yayasan adalah jenis organisasi hukum yang signifikan di banyak aspek masyarakat. Secara umum, yayasan memainkan peran dalam membentuk dan mengarahkan masyarakat dengan tujuan tertentu di bidang pendidikan, budaya, lingkungan, agama, isu sosial, dan kemanusiaan. Yayasan berfungsi sebagai tempat bagi organisasi nirlaba yang bekerja untuk kepentingan publik dan memiliki tujuan yang bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan serta individu atau kelompok tertentu. Sebuah akta notaris mendirikan sebuah yayasan, meskipun wasiat juga dapat digunakan sebagai dasar. Setelah dokumen pendiriannya disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yayasan diberikan status badan hukum.

Yayasan Pendidikan adalah organisasi yang menyelenggarakan pendidikan formal maupun nonformal. Menurut data referensi kemdikbud, di wilayah Jakarta Utara jumlah Yayasan Pendidikan yang telah didirikan adalah 661 Yayasan. Sehubungan dengan ini banyak persaingan untuk mendorong menciptakan yayasan yang lebih unggul secara fasilitas maupun sumber daya manusia yang baik sehingga mampu mencapai visi misi serta tujuan dari Yayasan tersebut.

Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang merupakan salah satu yayasan yang berdiri di wilayah Jakarta Utara tepatnya di jalan Swasembada Barat XI No. 92 Rt. 007/Rw. 013 Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang ini didirikan pada tanggal 01 Agustus 1986 dengan nomor pendirian yayasan SP. 609/I01.1A/I.86. Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang ini bergerak dibidang Penyelenggara Pendidikan. Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dibagi menjadi 3 unit yaitu SMP Dharma Putra Jakarta, SMA Dharma Putra Jakarta, dan SMK Dharma Putra Jakarta. Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang memiliki Visi yaitu menyelenggarakan pendidikan yang unggul sehingga mampu melahirkan generasi yang memiliki kompetensi, berakhlak mulia, dan bermutu. Untuk mewujudkan visi tersebut Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang harus memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas dalam memajukan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dalam pasar pesaing.

Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia yang kompeten merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan didalam yayasan tersebut. Karyawan yang kompeten akan terbentuk apabila kepuasan kerja karyawan tersebut diperhatikan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi dengan memerhatikan hak dan kewajiban karyawan pemberian kompensasi seperti pemberian gaji yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, adanya jaminan kesehatan, adanya rewards atau bonus yang diberikan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dipenuhi dengan memerhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif meliputi hubungan antar karyawan, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan semangat kerja kepada para karyawan untuk mencapai visi dan misi Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan penuh tanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang puas cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang rendah dan royalitas yang

kuat terhadap suatu perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor , salah satunya adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai. Teori dua faktor hezberg, menjelaskan bahwa faktor – faktor hygiene seperti kompensasi dan lingkungan kerja , meskipun tidak secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun ketidakpuasan kerja karyawan akan muncul jika faktor – faktor ini tidak dipenuhi.

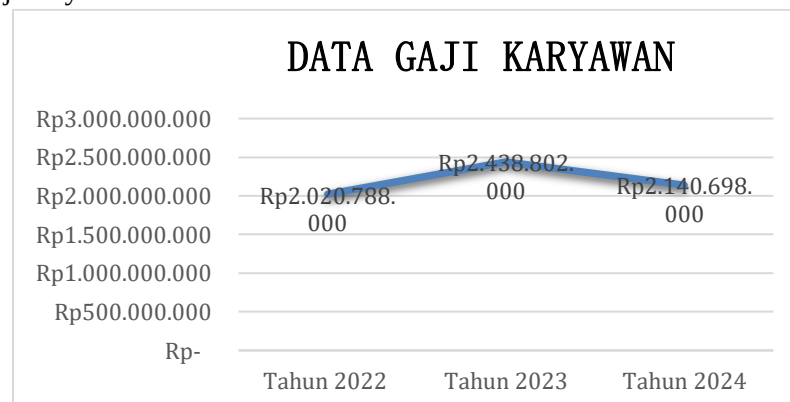
Berdasarkan data dibawah ini berikut data kondisi lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang .

Tabel 1 Data Keadaan Lingkungan Kerja

No	Kondisi Kerja	Keterangan
1	Lampu atau Penerangan	Kurang Memadai
2	AC atau Kipas Angin	Kurang Memadai
3	Parkir Karyawan	Kurang Memadai
4	Ruangan Kantor	Kurang Memadai
5	Fasilitas Kerja (Alat Tulis Kantor, Loker, dan Lain – Lain).	Memadai
6	Ruangan Gudang	Memadai

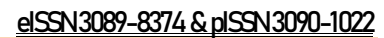
Sumber : Tata Usaha Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang, 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukan kondisi lingkungan kerja yang lebih banyak kurang memadai dan dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang menurun. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang belum memenuhi standar didalam menunjang aktifitas pekerjaan bagi para karyawannya dan memberikan kepuasan kerja karyawan yang cukup untuk memberikan semangat kerja dan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan data Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dibawah ini adalah data laporan gaji karyawan dari tahun 2022 – 2024 .



Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Gambar 1 Grafik Data Gaji Karyawan



Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui faktor – faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan hasilnya dapat digunakan oleh Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.”**

1929

Keterangan :

Y = Variabel Y
a = Konstanta
 b_1 - b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Variabel X_1
 X_2 = Variabel X_2
e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara masing - masing variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut ini merupakan hasil uji analisis regresi linear berganda :

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.390	2.476		.157	.876
	LingkunganKerjaX1	.360	.156	.370	2.314	.025
	KompensasiX2	.524	.180	.464	2.904	.006
a. Dependent Variable: KepuasanKerjaY						

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaY

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.390 + 0.360 X_1 + 0.524 X_2 + e$$

Maka koefisien regresi untuk setiap variabel dalam kepuasan kerja karyawan terlihat dari persamaan tersebut yaitu :

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 0.390. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan kerja dan Kompensasi bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka variabel Kepuasan Kerja bernilai 0.390.
- 2) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0.360. Tanda positif menunjukkan hubungan searah antara variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.360 X_1 , dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

- 3) Nilai koefisien Kompensasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.524. Tanda positif menunjukkan hubungan searah antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.524 X2, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menganalisis hubungan secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis akan diterima jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0.05. Untuk menentukan nilai t tabel diperlukan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T \text{ Tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right) \\ &= t \left(\frac{0.05}{2} : 46 - 2 - 1 \right) \\ &= t (0.025 : 43) \\ T \text{ Tabel} &= 2.017 \end{aligned}$$

Tabel 3 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.390	2.476		.157	.876
	LingkunganKerjaX1	.360	.156	.370	2.314	.025
	KompensasiX2	.524	.180	.464	2.904	.006
a. Dependent Variable: KepuasanKerjaY						

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji T (Parsial), maka dapat diketahui sebagai berikut :

1) Pengujian Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Hasil Uji T pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja(Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 2.314 > T Tabel (2.017) dengan nilai signifikansi 0.025 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Pengujian Secara Parsial Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Hasil Uji T pada variabel Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja(Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar $2.904 > T \text{ Tabel } (2.017)$ dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Uji F Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama – sama atau simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F Hitung $> F \text{ Tabel}$ dengan nilai signifikansi < 0.05 . Maka untuk mencari nilai F Tabel diperlukan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ Tabel} &= F (k - 1 : n - k) \\ &= F (3 - 1 : 46 - 3) \\ &= F (2 : 43) \end{aligned}$$

$$F \text{ Tabel} = 3.214$$

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.590	2	365.795	37.166	<.001 ^b
	Residual	423.215	43	9.842		
	Total	1154.804	45			
a. Dependent Variable: KepuasanKerjaY						
b. Predictors: (Constant), KompensasiX2, LingkunganKerjaX1						

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan atau bersama – sama antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan atau bersama – sama antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Berdasarkan tabel hasil uji f menunjukkan nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ yaitu $37.166 > 3.214$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat, serta menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (Variabel bebas) terhadap perubahan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.552	3.39181
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaX1				

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.552 atau 55.2 %. Sedangkan sisanya sebesar 44.8% (100% - 55.2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.579	3.28886
a. Predictors: (Constant), KompensasiX2				

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi parsial Kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.579 atau 57.9 %. Sedangkan sisanya sebesar 42.1% (100% - 57.9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.616	3.13723
a. Predictors: (Constant), KompensasiX2, LingkunganKerjaX1				

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai Adjusted R Square diketahui sebesar 0.616 atau 61.6% dari nilai Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 38.4% (100% - 61.6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Uji T parsial dengan nilai T hitung sebesar 2.314 > T Tabel (2.017) dengan nilai signifikansi 0.025 < 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nola Putri Maretha & Lamidi (2024) , Sinulingga, M. S. B., & Kasmiruddin, K. (2024) dan Ni Made Elmi Kristi, IWK. Teja Sukmana, I Ketut Sirna (2024). Didalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai T hitung sebesar 2.904 > T Tabel (2.017) dengan nilai signifikansi 0.006 < 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pristia Dwidanna Safitri , Laode Syarfan (2024) , Wildan Syamsudhuha, Khaerul Rizal Abdurahman (2024) , dan Anggit Safrila, Nurvi Oktiani(2024). Didalam penelitiannya menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Ha3 diterima yang berarti Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang
(Yolandasari, et al.)

Cemerlang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F (simultan) dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $37.166 > 3.214$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renny Afrianti, Natal Indra (2024), Nila Khairani, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari (2024), Vira Febianti, Dian Sudiantini, Bintang Narpati (2025) dan Haris, Muhammad Mansur, Khalikussabir (2024). Didalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka terdapat beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja memperkuat teori-teori terdahulu seperti Two-Factor Theory dari Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator (kompensasi) dan faktor kebersihan (lingkungan kerja) dalam menciptakan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil ini memperkaya literatur empiris dengan memberikan bukti kontekstual bahwa dalam lingkungan kerja modern, keseimbangan antara lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kompensasi yang adil tetap menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model kepuasan kerja yang lebih komprehensif.

Implikasi Praktis

Bagi manajer dan praktisi di bidang sumber daya manusia, hasil penelitian ini memberikan masukan penting bahwa:

- 1) **Perbaikan Lingkungan Kerja**
Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan fasilitas, hubungan antar karyawan, dan iklim organisasi yang positif harus menjadi prioritas agar karyawan merasa puas dan termotivasi.
- 2) **Pengelolaan Kompensasi**
Sistem kompensasi yang kompetitif, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan evaluasi rutin terhadap skema gaji, bonus, insentif, serta benefit lainnya, agar tetap sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan.
- 3) **Kebijakan SDM yang Terpadu**

Manajemen perlu mengintegrasikan aspek lingkungan kerja dan kompensasi dalam perencanaan strategis SDM, guna menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan retensi tenaga kerja.

Keterbatasan Penelitian

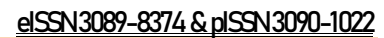
Pada proses penelitian ini, peneliti tentunya memiliki keterbatasan – keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Lingkup sampel yang terbatas
Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang, Bidang Pendidikan. sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, atau sektor industri yang berbeda.
- 2) Penggunaan metode kuantitatif
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner tertutup. Dengan demikian, nuansa atau kedalaman persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja mungkin belum sepenuhnya tergali. Penelitian kualitatif atau metode campuran (mixed methods) di masa mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
- 3) Variabel terbatas
Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karier, beban kerja, atau keseimbangan kerja-hidup, belum turut dianalisis.
- 4) Pengaruh faktor subjektif
Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif atau situasi sementara (misalnya suasana hati saat mengisi kuesioner), sehingga dapat memengaruhi objektivitas jawaban.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang di peroleh langsung dengan menggunakan penyebaran kuesioner dengan jumlah 46 responden. Hasil penelitian ini telah dijelaskan sebelumnya berdasarkan mengenai ***“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang”*** maka peneliti dapat memberikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Secara Parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji T yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $2.314 > T \text{ Tabel } (2.017)$ dengan nilai signifikansi $0.025 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan pembagian tugas kerja yang jelas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.
- 2) Secara Parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji T yang menunjukkan nilai T hitung



3) Secara simultan, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang dengan nilai hasil uji F yang menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $37.166 > 3.214$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang tinggi dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang memungkinkan dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait di dalam penelitian ini. Adapun saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

- Kemudian untuk pernyataan karyawan mengenai insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih baik memperoleh nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Sehubungan dengan ini pihak manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem

- insentif agar dapat terus memotivasi karyawan secara optimal agar produktivitas dan kepuasan kerja karyawan terus meningkat.
- c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan paling banyak disebabkan dari indikator dengan pernyataan Anggota tim saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehubungan dengan ini pihak manajemen harus membantu memperkuat hubungan anggota antar tim dengan melakukan penguatan budaya kerja kolaboratif, pelatihan *teamwork*, dan melakukan kegiatan tim sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Kemudian untuk indikator dengan pernyataan tugas-tugas saya sesuai dengan keahlian dan minat saya mendapatkan nilai tertinggi. Sehubungan dengan ini membuktikan bahwa kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan keahlian dan minat karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan indikator tersebut.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
- Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, pengembangan karier, atau budaya organisasi. Serta Peneliti dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*), agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Serta memperluas lingkup penelitian pada berbagai perusahaan atau industri yang berbeda agar hasil lebih generalizable. Selain itu peneliti juga dapat melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan pengaruh variabel dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Safitri, P. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol. *JIASIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 2(1), 1-16.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469-2479.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Maretha, N. P., & Lamidi. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 94–103. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Sinulingga, M. S. B., & Kasmiruddin, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan (Studi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru). *eCo-Buss*, 7(1), 170-179.
- Kristi, N. M. E., Sukmana, I. W. K. T., & Sirna, I. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)*, 3(1), 45–50. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

- Afrianti, R., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 183-192.
- Khairani, N., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 325-339.
- Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SARANA JAYA. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1282-1295.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Cendiawan, S., & Indradewa, R. (2024). Pengaruh Transformasi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja yang dampak memberikan dampak seperti bisa suasana harmonis dan kondusif di kinerja karyawan adalah adanya. 2, 89 – 101.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu
- Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- 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.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591
- Hermawan Eric. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.” *Jurnal Kajian Ilmiah* 22 (2):173– 80. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>.
- Pratama 2020, *Pengantar Manajemen*, Penerbit AE Publishing, 2020
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian*. Penerbit P4I
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.