

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PQR Plumpang Jakarta Utara

Fatonah Wahyuningsih¹, Daniel²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email: 64221031@bsi.ac.id, daniel.del@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 25-09-2026
Disetujui 29-09-2026
Diterbitkan 01-10-2026

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT PQR Plumpang, North Jakarta. This research employs a quantitative method with a causal associative approach. The study population comprises all 55 employees in the Cleaning Service department at PT PQR Plumpang. Using a census sampling technique (saturated sample), all 55 employees were selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression via SPSS 27. The partial t-test results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction ($t_{count}7.047 > t_{table}2.007$; $sig\ 0.000 < 0.05$). Similarly, the work environment has a positive and significant partial effect on job satisfaction ($t_{count}8.324 > t_{table}2.007$; $sig\ 0.000 < 0.05$). The simultaneous F-test results demonstrate that compensation and work environment together significantly influence employee job satisfaction ($F_{count}36.870 > F_{table}3.18$; $sig\ 0.000 < 0.05$). In conclusion, fair compensation and a conducive work environment effectively improve employee job satisfaction both individually and combined. The practical implications suggest that PT PQR management should review overtime pay policies and enhance internal communication to foster a harmonious work atmosphere

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan PT PQR bagian Cleaning Service di Plumpang Jakarta Utara yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompensasi lembur dan kendala komunikasi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian Cleaning Service PT PQR Plumpang yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), sehingga 55 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung}7,047 > t_{tabel}2,007$; $sig\ 0,000 < 0,05$).

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t_{hitung}8,324 > t_{tabel}2,007$; $sig\ 0,000 < 0,05$). Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F_{hitung}36,870 > F_{tabel}3,18$; $sig\ 0,000 < 0,05$). Kesimpulannya, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini menyarankan manajemen PT PQR untuk meninjau kembali kesesuaian upah lembur serta membenahi komunikasi antar-karyawan guna menciptakan suasana kerja yang harmonis

Katakunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wahyuningsih, F., & Daniel, D. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PQR Plumpang Jakarta Utara. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(6), 11162-11172. <https://doi.org/10.63822/zsaf4a52>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan karena berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi dan mencapai tujuan perusahaan. Selain teknologi dan modal, kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan, termasuk kepuasan kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda sesuai harapan dan kondisi pekerjaan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas, terutama pada perusahaan jasa. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan semangat, kedisiplinan, dan produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, yaitu balas jasa perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Hasil pra-survei pada karyawan bagian Cleaning Service PT PQR Plumpang menunjukkan adanya indikasi permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Pra-survei dilakukan untuk mengetahui kondisi awal dan memperkuat urgensi penelitian terhadap kedua variabel tersebut.

Berdasarkan pra-survei terhadap tujuh responden, faktor yang memengaruhi penurunan kepuasan kerja terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi menjadi perhatian utama, sementara lingkungan kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Wawancara lebih lanjut menunjukkan bahwa permasalahan kompensasi berkaitan dengan upah lembur yang dinilai belum sebanding dengan beban kerja tambahan. Sementara itu, pada lingkungan kerja ditemukan kendala komunikasi dan kerja sama antarkaryawan yang menyebabkan hubungan kerja kurang harmonis dan berpotensi menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR di Plumpang Jakarta Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner kepada seluruh karyawan Cleaning Service. Data dianalisis menggunakan SPSS, dengan teknik sampel jenuh terhadap 55 karyawan, serta bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial, atas kontribusi tenaga dan pikiran yang diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang menjadi tempat berlangsungnya pekerjaan dan dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, efektivitas, kepuasan, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik, yaitu kondisi nyata di sekitar tempat kerja, dan lingkungan nonfisik yang berkaitan dengan hubungan serta interaksi kerja antara karyawan, atasan, dan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik juga mencakup aspek psikologis dan peraturan yang berlaku, yang meskipun tidak dapat dirasakan secara langsung melalui pancaindra, tetap dapat dirasakan melalui hubungan dan interaksi di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, dan penilaian emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab serta menunjukkan sikap positif dan antusias, sedangkan ketidakpuasan dapat menimbulkan sikap negatif dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya dan memiliki beberapa dimensi serta indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya.

Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut umumnya disajikan dalam bentuk diagram atau bagan untuk mempermudah pemahaman mengenai alur penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah prediksi atau dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang didasarkan pada kerangka berpikir yang telah disusun. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PQR;

H2: Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PQR;

H3: Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PQR.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan data yang dianalisis secara statistik. Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen diuji secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Waruwu et al., 2025; Fillipo et al., 2022). Penelitian diawali dengan identifikasi masalah, perumusan masalah, penyusunan hipotesis berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu, kemudian pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Data utama dianalisis untuk memperoleh kesimpulan dan saran bagi instansi maupun penelitian selanjutnya.

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja PT PQR di Plumpang yang berjumlah 55 orang (Suriani & Jailani, 2023). Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan untuk memperoleh informasi penelitian (Asrulla et al., 2023). Karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh 55 karyawan PT PQR di Plumpang dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden sebagai berikut:

Table 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Perempuan	7	12,7%
Laki-laki	48	87,3%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji diatas bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 7 responden atau 12,7% dan jenis kelamin responden laki laki sebanyak 48 responden atau 87,3%. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu karyawan perempuan dan laki laki terbanyak yaitu laki-laki.

Table II Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	9	16,4%
26-35 tahun	32	58,2%
31-45 tahun	13	23,6%
>45 tahun	1	1,8%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah dari usia 18 - 25 tahun sebanyak 9 responden atau 16,4%, usia 26-35 tahun responden sebanyak 32 responden atau 58,2%, usia 31-45 tahun sebanyak 13 responden atau 23,6%, dan usia > 45 tahun sebanyak 1 responden atau 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden yaitu 25-35 tahun.

Table III Karateristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	48	87,3%
Diploma	3	5,5%
Sarjana	4	7,3%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 4 orang atau setara dengan 7,3% dari total 55 responden yang bekerja di PT PQR. Sementara itu, responden lainnya terdiri atas 48 orang (87,3%) yang menamatkan pendidikan pada jenjang SMA atau SMK, 3 orang (5,5%) merupakan lulusan Diploma 3 (D3).

Table IV karateristik responden berdasarkan masa kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-3 tahun	12	21,8%
4-6 tahun	30	54,5%
7-10 tahun	13	23,6%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji diatas bahwa lama bekerja karyawan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu masa kerjanya 1-3 tahun sebanyak 12 responden atau 21,8%, 4-6 tahun sebanyak 30 responden atau 54,5%, 7-10 tahun sebanyak 13 respondenatau 23,6%, yang berarti lama bekerja responden sebagian besar selama 4-6 tahun.

Table V Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,265	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,446 hingga 0,784, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,265. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item Y4 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,784, sedangkan X2.7 memiliki nilai terendah sebesar 0,446, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Table VI Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel VI, diketahui variabel Pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kepuasan Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,804, 0,715 dan 0,815, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Table VII Hasil Uji T Parsial X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.320	4.117	3.235	.002
	KOMPENSASI	.713	.101	7.047	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,047 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,007 ($7,047 > 2,007$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR di Plumpang Jakarta Utara. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Table VIII Hasil Uji T Parsial X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.034	4.240		1.659	.103
	LINGKUNGAN KERJA	.866	.104	.753	8.324	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,324 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007 ($8,324 > 2,007$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR di Plumpang Jakarta Utara. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima.

Table IX Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.206	2	538.603	36.870	.000 ^b
	Residual	759.630	52	14.608		
	Total	1836.836	54			

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 36,870 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 ($36,870 > 3,18$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Table X Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.215	4.213		1.475	.146
	KOMPENSASI	.250	.158	.244	1.580	.120
	LINGKUNGAN KERJA	.637	.177	.554	3.594	.001

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai

berikut:

$$Y = 6,215 + 0,250 X_1 + 0,637 X_2 + e$$

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa hasil dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 6,215 nilai ini merupakan keadaan saat variabel Kepuasan Kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu. Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kepuasan Kerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,250 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki korelasi positif dengan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, jika nilai Kompensasi meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja diperkirakan akan meningkat 0,250 satuan, dengan asumsi variabel tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,637 berarti variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,637.

Table XI Hasil Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model	R	R Square	*Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.474	4.230

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kompensasi (X1) secara parsial memiliki nilai R² sebesar 0,484. atau 48,4%. Sisanya, yaitu 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Table XII Hasil Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.558	3.876

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial memiliki nilai R² sebesar 0,567 atau 56,7%. Sisanya, yaitu 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Table XIII Uji Koeisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.571	3.82208

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki nilai R² sebesar 0,586. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu

menjelaskan 58,6% variasi dalam Kepuasan kerja (Y). Sisanya, yaitu 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan karyawan

Berdasarkan uji t, Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT PQR Plumpang Jakarta Utara, dengan nilai t-hitung $7,047 > t$ -tabel $2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan adil kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan, sehingga mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan uji t, Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT PQR Plumpang Jakarta Utara, dengan nilai t-hitung $8,324 > t$ -tabel $2,006$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan didukung fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan merasa betah dan dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan uji F, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PQR Plumpang Jakarta Utara, dengan nilai F-hitung $36,867 > F$ -tabel $3,18$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memuaskan dan lingkungan kerja yang mendukung secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR Plumpang, dengan t-hitung $7,047 > t$ -tabel $2,007$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi parsial sebesar 48,4% menunjukkan bahwa gaji, upah lembur, tunjangan, dan insentif memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR Plumpang, dengan t-hitung $8,324 > t$ -tabel $2,007$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi parsial sebesar 56,7% menunjukkan bahwa suasana kerja, hubungan dengan atasan, dan keharmonisan antar rekan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PQR Plumpang, dengan F-hitung $36,870 > F$ -tabel $3,18$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linear berganda $Y = 6,215 + 0,250X_1 + 0,637X_2 + e$ menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Bagi PT PQR, manajemen disarankan mengevaluasi kebijakan kompensasi lembur agar sesuai dengan beban kerja, tepat waktu, dan adil, meningkatkan lingkungan kerja nonfisik melalui komunikasi internal, briefing, atau kegiatan team building, serta menerapkan insentif berbasis kinerja dengan kriteria yang transparan. Bagi karyawan, diharapkan menjaga komunikasi terbuka, kekompakan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta proaktif menyampaikan masukan atau kendala operasional melalui jalur resmi agar dapat segera ditindaklanjuti oleh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik. *Jakarta: Get Press Indonesia*.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244.
- Aisha, R. K. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kitchenpt. Sumber rasa jaya di jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102–114.
- Al Rizky, S. L., & Sakti, S. H. (2025). The effect of compensation, work environment and work stress on employee satisfaction. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(2), 167–178.
- Amalia, A. N., & Arthur, R. (2023). *Penyusunan Instrumen Penelitian: Konsep, Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Contoh Instrumen Penelitian*. Penerbit NEM.
- Anggreani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB*, 6(1), 51–60.
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal PendidikanTambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277–286.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398–405.
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107–114.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.