



## Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ Curug Kabupaten Tangerang

Dicky Ikhsan Rizaldi<sup>1</sup>, Imbron<sup>1</sup>,  
<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Barat., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia

Penulis Korespondensi: [dickyikhsan387@gmail.com](mailto:dickyikhsan387@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to see how much the impact of the physical work environment and compensation on employee job satisfaction at PT XYZ Curug, separately or simultaneously. The method used was quantitative associative using the entire employee, namely 62 people, as a population and research sample. Data processing was carried out using SPSS 25 with simple linear regression test, multiple linear regression, correlation test, determination coefficient, T test, and F test. The results of the study showed that the physical work environment had a significant impact on job satisfaction ( $t$  count 3.038 >  $t$  table 2.000; sig. 0.000 < 0.05). Compensation was also shown to have a significant impact ( $t$  count 9.271 >  $t$  table 2.000; sig. 0.000 < 0.05). Together, these two factors have a significant impact on employee job satisfaction ( $F$  count 128.675 >  $F$  table 3.150; sig. 0.000 < 0.05). An R-Square value of 0.813 indicates that the work environment is fisik and compensation contributes 81.3% to job satisfaction, for the other 18.7% is affected by other factors that were not studied.*

**Keywords:** *Physical Work Environment; Compensation; Job Satisfaction; Linear Regression; SPSS Testing*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan guna melihat seberapa besar dampak lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Curug, terpisah atau bersamaan. Metode yang dipakai adalah kuantitatif asosiatif menggunakan keseluruhan karyawan, yaitu 62 orang, sebagai populasi dan sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Hasilnya penelitian menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung 3,038 >  $t$  tabel 2,000; sig. 0,000 < 0,05). Kompensasi juga terbukti berdampak signifikan ( $t$  hitung 9,271 >  $t$  tabel 2,000; sig. 0,000 < 0,05). Secara bersamaan, kedua faktor tersebut berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $F$  hitung 128,675 >  $F$  tabel 3,150; sig. 0,000 < 0,05). Nilai R Square senilai 0,813 menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kompensasi memberikan kontribusi 81,3% terhadap kepuasan kerja, untuk 18,7% lainnya di dampaki oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Regresi Linear; Pengujian SPSS

### 1. LATAR BELAKANG

Kondisi sekarang kompetisi di bidang industri kian meningkat, korporasi disandingkan pada tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan keaktifan produksi serta kepuasan kerja karyawan. Penyebab utama dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan sekedar berdampak kepada keberlangsungan individu, tetapi juga terhadap keseluruhan keberlangsungan organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan guna mencari tahu dampak Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Di PT XYZ Curug Kabupaten Tangerang memiliki permasalahan mengenai Kepuasan Kerja dimana itu diketahui dengan adanya *output* pra survei terkait Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam mengetahui data tersebut perusahaan menggunakan beberapa indikator, diantaranya ialah pekerjaannya, upah, pemantauan serta juga *partner* di

perusahaan tersebut. Mayoritas permasalahannya ada di dalam pekerjaan itu sendiri dan juga upah yang mengakibatkan tingkat Kepuasan Kerja menurun.

Kepuasan Kerja karyawan ialah kunci indikator penting guna mencerminkan kesejahteraan dan pencapaian kerja mereka di perusahaan. Karyawan puas cenderung memiliki semangat, loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, dan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan karyawan juga berdampak pada tingkat retensi dan absensi karyawan, serta dapat mengurangi turnover yang merugikan perusahaan.

Menurut hasil jurnal yang telah di teliti oleh Yudha Hermansyah & Ibnu Sina (2024) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi bersama berdampak secara positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat.

Berdasarkan pra-survei pada PT. XYZ Curug Kabupaten Tangerang terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja hal ini ditandai dengan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa pekerjaannya yang tidak sesuai minat mereka, kurangnya pengawasan yang senantiasa memberikan arahan, dan rekan kerja yang suka mementingkan dirinya sendiri. Berikut merupakan hasil pra survey kepuasan kerja pada PT. XYZ Curug Kabupaten Tangerang.

**Tabel 1.** Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja PT XYZ Curug Kabupaten Tangerang.

Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban				Ket
		Puas	Persentase %	Tidak Puas	Persentase %	
Saya selalu mengerjakan segala tugas yang saya emban sesuai dengan isi dari pekerjaan	16	6	38%	10	62%	Tidak Tercukupi
Saya merasa gaji daan insentif yang diberikan memberi manfaat dan telah sesuai harapan	16	5	31%	11	69%	Tidak Tercukupi
Saya merasa selalu cukup diawasi dalam bekerja sehingga pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan baik	16	12	75%	4	25%	Tercukupi
Saya merasa adanya dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas yang saya kerjakan	16	7	43%	9	57%	Tidak Tercukupi

*Sumber: Hasil Pra Survei 2024*

Berdasarkan data hasil pra survei kepuasan kerja di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang, yang melibatkan 16 responden, terlihat adanya variasi tingkat kepuasan dalam beberapa aspek pekerjaan. Pada indikator pertama, mengenai pelaksanaan tugas sesuai isi pekerjaan, hanya 38% responden yang merasa puas, sedangkan 62% merasa tidak puas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa ada ketidaksesuaian antara tugas yang diemban dengan realitas pekerjaan sehari-hari, sehingga aspek ini dinilai "Tidak Tercukupi".

Pada indikator kedua, terkait kepuasan terhadap gaji dan insentif, persentase kepuasan bahkan lebih rendah, hanya mencapai 31%, sementara 69% menyatakan ketidakpuasan. Ini menandakan bahwa kebanyakan dari mereka berpikir kompensasi finansial belum sama dengan harapan atau kontribusi kerja mereka. Namun, pada indikator pengawasan kerja, 75% responden merasa puas dan hanya 25% yang tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek pengawasan dalam perusahaan dinilai "Tercukupi", dengan mayoritas karyawan merasa pengawasan yang diterapkan cukup membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sebaliknya, dalam hal dukungan dari rekan kerja, hanya 43% responden yang merasa puas, sementara 57% tidak puas. Ini menunjukkan bahwa interaksi atau dukungan antar rekan kerja harus dioptimalkan guna membuat lingkungan kerja lebih kolaboratif dan mendukung. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun pengawasan berjalan efektif, terdapat tantangan signifikan dalam hal kompensasi dan dukungan kerja yang perlu menjadi perhatian utama manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana karyawan menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan suasana hati karyawan saat bekerja. Faktor fisik yang dimaksud meliputi suhu udara, ukuran ruangan, tingkat kebisingan, jumlah orang di area kerja, dan tingkat kepadatan.

Permasalahan pada Lingkungan kerja fisik di PT XYZ Curug Kabupaten Tangerang secara umum menunjukkan adanya masalah dalam aspek pewarnaan, kebersihan, dan pertukaran udara yang berpotensi mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fokus utama untuk perbaikan adalah pada aspek perbaikan lingkungan kerja fisik seperti kebersihan dan ventilasi.

Studi yang dilakukan Menurut hasil jurnal penelitian yang ditulis oleh Lia Asmah & Aden Prawiro Sudarso (2019) hasilnya lingkungan kerja fisik berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan pada PT Bogaa Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters).

Kompensasi ialah faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Permasalahan di PT XYZ Curug Kabupaten Tangerang adalah Inkonsistensi Kenaikan mengakibatkan Posisi seperti Staff Bagian Umum dan Staff Distribusi memiliki kenaikan yang lebih kecil atau hampir tidak ada peningkatan yang signifikan, yang dapat menjadi indikasi ketidakmerataan kebijakan kenaikan gaji. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kompensasi yang cukup bisa menjadi faktor utama dalam mengoptimalkan niat kerja dan hasil kerja karyawan. Kemudian, hasil jurnal yang ditulis oleh Mita Sicillia, Ading Sunarto, dan Putri Nilam Kencana pada tahun 2021 juga menghasilkan

kalau kompensasi menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Adonara Bakti Bangsa.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Lingkungan kerja fisik, dari Sedarmayani seperti disebutkan dalam Sudaryo (2019:48), ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan bisa berdampak kepada karyawan, baik langsung atau tidak langsung “.

### **Kompensasi (X2)**

Hasibuan (2017:119), kompensasi itu keseluruhan jenis *income* berupa uang, barang, atau bantuan lainnya kemudian diperoleh karyawan untuk balasan atas kerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

### **Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Handoko (2020:193), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari cara mereka berperilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenisnya yaitu berjenis kuantitatif asosiatif menggunakan data sekunder sebagai sumber datanya. Metode yang diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, guna mengidentifikasi keterkaitan diantara beberapa variabel. Dengan ini, diharapkan nantinya bisa terbangun satu hasil untuk digunakan dalam mendeskripsikan, menghipotesiskan dan mengawasi suatu fenomena tertentu.

Sugiyono (2020:147) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai cara mencari tau populasi maupun sampel tertentu. Penelitian yang bersifat kuantitatif dapat berbentuk *numeric* lalu dianalisis dengan menggunakan statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas itu cara untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan peneliti benar sesuai dengan kondisi nyata pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:173), uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah isi atau materi pada alat ukur penelitian sudah tepat. Instrumen dianggap valid jika nilai korelasi Pearson Product Moment ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:168), sebuah instrumen disebut reliabel jika menghasilkan hasil yang sama saat digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Artinya, reliabilitas menunjukkan seberapa dapat dipercaya dan konsisten alat ukur tersebut. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan alat ukur tetap stabil dan handal, sehingga hasilnya tetap sama meskipun digunakan berkali-kali.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Hipotesis

##### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Ghozali (2016:84) “Uji ini fungsinya memastikan apakah variabel independen secara parsial berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria Penelitian ini memakai tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan aturan: 1) jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. 2) jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Penentuan nilai t tabel dilakukan melalui penghitungan dengan  $n = 62 - 2 = 60$ , jadi t tabel = 2,000. Suatu hasil dianggap signifikan apabila t hitung > t tabel.

**Tabel 2.** Uji T Parsial X1 Terhadap Y.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
(Constant)	2,623	2,149		1,221	,227
1 Lingkungan Kerja Fisik	,113	,109	,111	3,038	,000
Kompensasi	1,049	,113	,995	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

**Tabel 3.** Uji T Parsial X2 Terhadap Y.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
(Constant)	2,623	2,149		1,221	,227
1 Lingkungan Kerja Fisik	,113	,109	,111	3,038	,000
Kompensasi	1,049	,113	,995	9,271	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

#### 1. Dampak Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji T parsial menunjukkan kalau variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai nilai T hitung 3,038, lebih besar dari T tabel 2,000, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis nol (H0) ditolak kemudian hipotesis (Ha) diterima. Ini

berarti lingkungan kerja fisik berdampak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang.

**2. Dampak Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Hasil uji T parsial menunjukkan variabel kompensasi (X2) punya nilai T hitung 9,271, lebih dari T tabel 2,000, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis (Ha) diterima. Ini berarti kompensasi berdampak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang.

**b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji dilaksanakan guna mengevaluasi apabila terdapat dampak secara bersamaan (simultan) daripada variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi kepada tingkat kepuasan kerja karyawan dengan memanfaatkan distribusi F yang membandingkan nilai F yang hitung dengan nilai F yang terdapat dalam tabel. Pengujian secara keseluruhan bertujuan untuk mendapati nilai F, sehingga dibutuhkan derajat bebas untuk pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus berikut: *Degree of freedom* (penyebut) = n (Jumlah Sampel)-k (Jumlah variabel bebas) -1 (Konstan). *Degree of freedom* (pembilang) = 2-1 = 1. *Degree of freedom* (penyebut) = 62-2-1 =59 Jika nilai  $F_{tabel}$  3,150.

**Tabel 4.3**

**Uji F Hitung Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3163,036	2	1581,518	128,675	,000 <sup>b</sup>
	Residual	725,158	59	12,291		
	Total	3888,194	61			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)*

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 128,675 lebih tinggi dibandingkan F tabel 3,150, yang punya nilai signifikansi 0,000 yang jauh kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H03 ditolak dan Ha3 diterima. Ini berarti lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang.

**a. Dampak Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berlandaskan analisa, didapatkan persamaan regresi  $Y = 10,467 + 0,747 X1$ . Koefisien korelasinya adalah 0,736, yang dalam rentang 0,600-0,799. Maknanya, variabel tersebut memiliki keterkaitan kuat. Nilai koefisien determinasi, kontribusi dampak senilai 0,542 atau

54,2%, dan sisa 45,8% didampaki hal lainnya. Ini menyatakan bahwa T hitung (2,038) lebih besar dari T tabel (2,000). Maka itu, H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Isna Amalia & Windy Gustia Wardani dalam MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 3 No. 3 (Juli 2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur". Penelitian tersebut menemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Maka itu, penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang. Jika perusahaan mengelola lingkungan kerja fisik dengan baik, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

#### **b. Dampak Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berlandaskan proses analisa, didapati persamaan regresi  $Y = 2,317 + 0,949 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,900, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, menunjukkan bahwa variabel punya hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,810 atau 81,0%, artinya 81,0% perubahan variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X<sub>2</sub>, sedangkan 19,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Dalam uji dugaan, ditemukan bahwa nilai T hitung (9,271) lebih dominan dari nilai T tabel (2,000). Maka itu, (H<sub>01</sub>) ditolak dan (H<sub>a1</sub>) diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naszirah Nurdin, Wahyu, Novita Kumala Sari dan Istiqomah Mawahda. Sumber: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) Vol. 3, Nomor 2, November 2021. E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah jahit Akhwat (Rja) Cabang Makassar. Menunjukkan bahwa secara parsial (uji t), lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja nonfisik (X<sub>2</sub>) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, begitu pula dengan kompensasi (X<sub>3</sub>). Hasil uji simultan (uji F) membuktikan ketiga variabel tersebut, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan kompensasi, secara bersama berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### **c. Dampak Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Analisis menunjukkan persamaan regresi  $Y = 2,623 + 0,113 X_1 + 1,049 X_2$ . Korelasi sebesar 0,902 ada pada rentang 0,800–1,000, yang berarti hubungan antara variabel sangat

kuat. Koefisien determinasi sebesar 81,3% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan 81,3% perubahan kepuasan kerja karyawan, sedangkan 18,7% dipengaruhi hal lain. Uji hipotesis menghasilkan F hitung (128,675) yang lebih besar dari F tabel (3,150), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Risza Putri Elburdah dan Esti Amalia yang dimuat dalam Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Volume 5 Nomor 8 Tahun 2023 (ISSN cetak 2622-2191, ISSN elektronik 2622-2205) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Media Indo Bersama”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan baik lingkungan kerja fisik maupun kompensasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan uji F. Nilai adjusted R square sebesar 0,821 berarti kedua variabel tersebut dapat menjelaskan 82,1% perubahan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, lingkungan kerja fisik dan kompensasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Curug, Kabupaten Tangerang.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. XYZ Curug Kabupaten Tangerang Banten, kemudian bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik memengaruhi secara signifikan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Curug, Kabupaten Tangerang. Hal ini terbukti karena variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai T hitung 3,038 melebihi dari T tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang daripada 0,005. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima.
2. Pada PT. XYZ Curug Kabupaten Tangerang, terdapat dampak yang cukup besar dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Bisa dinilai berlandaskan uji statistik, di mana variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki T hitung 9,271 yang melebihi T tabel 2,000, kemudian tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima.
3. Di PT. XYZ Curug Kabupaten Tangerang, terbukti punya dampak yang signifikan secara bersamaan dari lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap rasa puas kerja karyawan. Hal ini terbukti karena nilai F hitung 128,675 lebih besar dari F tabel 3,150 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Handoko, T. H. (2020) "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isna Amalia & Windy Gustia Wardani (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. (Jurnal Manajemen) MAMEN e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484 Vol. 3 No. 3 (Juli 2024) 190-204
- Lia Asmalah & Aden Prawiro Sudarso (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Mita Sicillia, Ading Sunarto & Putri Nilam Kencana. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat. *Scientific Journal Of Reflection: P-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management And Business E-ISSN 2621-3389 Vol. 4, No. 4, October 2021*.
- Nasyirah Nurdin, Wahyu, Novita Kumala Sari & Istiqomah Mawahda. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumahjahit Akhwat (Rja) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) Vol. 3, Nomor 2, November 2021 E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130*.
- Risza Putri Elburdah & Esti Amalia (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama. : *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 5, Number 8, 2023 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205*. Universitas Pamulang.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudha Hermansyah & Ibnu Sina (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 1, 2024, Maret pp. 509-518 P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884*