



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Lintas Ide Indonesia

Abidah Ardelia^{1*}, Henny Armaniah²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: abidahardelia042@gmail.com¹, henny.hah@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: abidahardelia042@gmail.com

Abstract. *Human resource management is a crucial factor in supporting the achievement of corporate goals. However, at PT Lintas Ide Indonesia, there are still employees who are dissatisfied with the working environment and the compensation they receive. Based on this situation, the research problems addressed are whether the working environment affects employee job satisfaction, whether compensation affects employee job satisfaction, and whether the working environment and compensation simultaneously affect employee job satisfaction. This study aims to analyze the influence of the working environment and compensation on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with an associative approach. The research population consists of 33 employees, utilizing a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using SPSS version 27, involving data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that the working environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.001 and a calculated t-value of 30.446. Compensation also has a positive and significant effect, with a significance value of 0.017 and a calculated t-value of 2.538. Simultaneously, the working environment and compensation significantly affect employee job satisfaction. Thus, improving the quality of the working environment and providing fair compensation can enhance employee job satisfaction at PT Lintas Ide Indonesia.*

Keywords: *Compensation; Employees; Human Resources; Job Satisfaction; Work Environment.*

Abstrak. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Namun, pada PT Lintas Ide Indonesia masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima. Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, serta apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 33 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001 dan t hitung 30,446. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,017 dan t hitung 2,538. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Lintas Ide Indonesia.

Kata Kunci: Karyawan; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan kegiatan operasional. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan dan dapat berkaitan dengan motivasi, loyalitas, serta produktivitas dalam bekerja. Pada PT Lintas Ide Indonesia, masih ditemukan permasalahan terkait kepuasan

kerja, seperti kurangnya motivasi, perasaan kurang dihargai, serta adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lebih optimal. Hasil pra-survei pada PT Lintas Ide Indonesia menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai fasilitas kerja belum memadai serta pencahayaan dan sirkulasi udara masih kurang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan pra-survei, masih terdapat karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja. Selain itu, bonus atau insentif dinilai masih jarang diberikan, sistem kompensasi belum sepenuhnya dirasakan adil, dan tunjangan yang diterima masih dianggap kurang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang belum konsisten mengenai hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. (Komariah Sarah et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Renny Afrianti & Indra, 2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian (Andriyanti Rindi et al., 2023) memperoleh hasil berbeda, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Lintas Ide Indonesia dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja masih relevan untuk dilakukan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Pandangan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi kinerja tidak bergantung terhadap kompetensi individu karyawan, melainkan pada bagaimana perusahaan memfasilitasi lingkungan tempat mereka bekerja. Ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan fisik yang ergonomis seperti pencahayaan dan sirkulasi yang baik serta membangun hubungan nonfisik yang harmonis, maka secara psikologis akan tumbuh rasa nyaman yang mendorong peningkatan produktivitas kerja (Fahlefi Wilis et al., 2022). Menurut Hasibuan, menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai suatu peran penting dalam memenuhi tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan pasti akan lebih produktif di tempat kerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Karena mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan (Bela et al., 2025). Selanjutnya, Lingkungan kerja merupakan bagian dari sistem organisasi yang meliputi budaya kerja, kepemimpinan, dan pola hubungan antar individu dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku serta sikap karyawan dalam bekerja mempengaruhi perilaku serta sikap karyawan dalam bekerja (Ari et al., 2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, dan kondisi non fisik (Aldi et al., 2025). Adapun jenis-jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan kerja internal (Fina & Aminudin Moch, 2025).

Menurut Dessler, Kompensasi berarti segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka (Lukman et al., 2024), Kompensasi yang diberikan secara proporsional terhadap beban kerja dan kontribusi karyawan mampu menumbuhkan rasa dihargai, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kepuasan kerja karena ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan justru memicu ketidakpuasan, sehingga motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja mengalami penurunan (Renny Afrianti & Indra, 2024). Imbalan ini juga berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar lebih giat dalam bekerja serta terus mengasah kompetensi dan potensi personal di tempat kerja (Didi et al., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kemauan perusahaan, posisi atau jabatan, kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi (Aulia et al., 2025). Adapun jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Munawir Lobubun, 2022)

Kepuasan kerja merupakan salah satu tahap kepuasan kerja menjadi elemen krusial bagi suatu perusahaan karena berhubungan dengan emosi, pandangan, serta evaluasi individu terhadap tugas yang diembannya. Karyawan dengan level kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya menunjukkan gairah, kesetiaan, serta produktivitas yang lebih besar saat menjalankan aktivitas profesional mereka. Menurut Robbins dan Judge, perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atribut tugas yang dilaksanakan (Sari et al., 2025). Sementara menurut Handoko, berpendapat bahwa Kepuasan kerja bisa dimengerti menjadi keadaan psikologis yang timbul dari hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima dari organisasi. Evaluasi tersebut akan menentukan bagaimana karyawan memperlihatkan sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya. (Andia & Suryawan Nurpatia Ian, 2022). Menurut Abdurrahmat, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi afektif yang merefleksikan rasa bahagia dan keterikatan individu terhadap profesinya. Perasaan puas ini muncul saat pekerja berhasil mencapai target karier, ditempatkan pada posisi yang tepat, menerima perlakuan yang adil, dan berada dalam atmosfer kerja yang mendukung. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi biasanya memprioritaskan tugas mereka di atas besaran gaji atau kompensasi. Semakin besar proporsi imbalan yang diterima selaras dengan produktivitas yang dihasilkan (Ayu & Mukhroji, 2025).

Selanjutnya, menurut Herzberg, kepuasan kerja merupakan kondisi yang timbul akibat terpenuhinya faktor-faktor motivasi (motivator factors) yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan kerja muncul karena faktor-faktor pemeliharaan (hygiene factors) tidak terpenuhi dengan baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (Qisthian & Rozikan, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lintas Ide Indonesia. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, serta dokumen yang relevan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Lintas Ide Indonesia yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dan diperoleh 33 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk sangat setuju. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan mengacu pada (Ghozali, 2021) dan (Sugiyono, 2019).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung seluruh item lebih besar dari r tabel sebesar 0,344. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962 untuk lingkungan kerja, 0,976 untuk kompensasi, dan 0,970 untuk kepuasan kerja, yang seluruhnya lebih besar dari 0,70. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini digunakan karena penelitian melibatkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y), dengan mengacu pada Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Y menunjukkan kepuasan kerja, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, X_1 merupakan lingkungan kerja, X_2 merupakan kompensasi, dan e merupakan error. (Putra et al., 2025)

Berdasarkan kerangka berpikir, hipotesis dalam penelitian ini yaitu H01: lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara parsial, Ha1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara parsial. H02: kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara parsial, Ha2: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara parsial. H03: lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara simultan, Ha1: lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lintas Ide Indonesia secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Lintas Ide Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang menjadi populasi penelitian sebanyak 33 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, kuesioner disebarkan kepada 33 karyawan dan seluruhnya menjadi responden dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Selanjutnya, data dari 33 responden yang telah terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 27 untuk dilakukan analisis statistik.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	45,5%
	Perempuan	18	54,5%
Pendidikan Terakhir	S1	18	54,55%
	SMA/SMK	15	45,5%
Masa Kerja	< 1 Tahun	25	75,8%
	1-3 Tahun	8	24,4%
	> 3 Tahun	-	0%

Sumber: (Olah data oleh peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 18 orang (54,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (45,5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1, yaitu 18 orang (54,55%), sementara responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang (45,5%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (75,8%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 8 orang (24,4%), sedangkan tidak terdapat responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun (0%). Dengan demikian, secara umum responden penelitian didominasi oleh perempuan, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Uji Kualitas Data

Pengujian Validitas menilai seberapa jauh sebuah instrument pengukuran atau tes dapat dianggap menjadi instrumen yang valid untuk melaksanakan pengukuran akan apa yang dilaksanakan pengukuran. Validitas juga berpedoman pada seakurat apa alat tersebut memprediksi atau mengukur struktur yang diinginkan. Untuk menghitung uji validitas, kita dapat membandingkan skor r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > dari r tabel dengan taraf

signifikan 0,05, maka indikator variabel studi dapat dianggap valid, nilai r tabel = $df (33-2) = 31$, dan hasil r tabel ialah 0,344. Berikut ini ialah tabel pengujian validitas menggunakan aplikasi SPSS. Menganut pada (Ghozali, 2021), “sebuah instrumen studi bisa terbukti reliabel apabila menghasilkan pengukuran yang tetap konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang tidak sama. Pada studi ini, uji reliabilitas Cornbach’s Alpha (α) hitung > standar Cornbach’s Alpha (α) adalah 0,70. Pada studi ini, uji reliabilitas dilaksanakan memanfaatkan metode Cronbach's Alpha, melalui ketentuan bahwasanya suatu variabel terbukti reliabel jika memiliki skor Cronbach's Alpha > 0,70. Hasil uji ini memperlihatkan bahwasanya data variabel lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan kerja dinyatakan realibel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

Vairbael	α hitung	standar α	Keterangan
Lingkungan kerja	0,962	0,70	Realibel
Kompensasi	0,976	0,70	Realibel
Kepuasan Kerja	0,970	0,70	Realibel

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas.

Uji Asumsi Klasik	Sig	Keterangan
Shapiro Wilk	Lingkungan Kerja 0,368 > 0,05 Kompensasi 0,295 > 0,05 Kepuasan Kerja 0,298 > 0,05	Data berdistribusi normal
Histogram	Penyebaran residual berada di sekitar nilai 0, mengikuti kurva normal dan tidak menunjukkan kemencengan yang ekstrem	Data berdistribusi normal
Q-Q Plot	0,970 penyebaran residual memperlihatkan pola yang mengikuti garis diagonal dengan sebagian besar titik berada di sekitarnya	Data berdistribusi normal

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas asumsi normalitas dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis statistik berikutnya. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, hasil analisis yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang sesuai mengenai hubungan atau pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 4.** Uji Heteroskedastisitas.

	Uji Heteroskedastisitas	Sig	Keterangan
Glejser	Lingkungan Kerja 0,368 > 0,05 Kompensasi 0,295 > 0,05 Kepuasan Kerja 0,298 > 0,05		Tidak terjadinya heteroskedastisitas
Scatterplot	Titik-titik residual terlihat tersebar secara acak pada area di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola bergelombang, semakin melebar, ataupun semakin menyempit. Pola sebaran yang demikian mencerminkan bahwasanya varians residual cenderung tetap atau konstan.		Tidak terjadinya heteroskedastisitas

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Kesimpulannya, model penelitian telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga tidak terdapat masalah ketidaksamaan varians pada residual. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis, karena hasil estimasi tidak terganggu oleh masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas.

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,291	3,431	Tidak terjadinya multikolinearitas
Kompensasi	0,291	3,431	Tidak terjadinya multikolinearitas

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Perolehan atas pengujian multikolinearitas dalam Tabel IV. 10 memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja dan kompensasi tiap-tiap mempunyai skor tolerance sejumlah $0.291 > 0,10$ serta skor VIF sejumlah $3.431 < 10$. Karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak terdapat gejala multikolinearitas pada pemodelan regresi studi ini. Maksud dari tidak adanya gejala multikolinearitas tersebut ialah sejumlah variabel bebas bersikap mandiri serta tidak saling tumpang tindih guna memengaruhi variabel terikat.

Uji Hipotesis**Uji Parsial****Tabel 6.** Uji Parsial.

Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	0,001	30,446	2,040	Signifikan
Kompensasi	0,017	2,538	2,040	Signifikan

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maupun kompensasi yang diberikan, maka

kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Dengan demikian, kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Simultan

Tabel 7. Uji Simultan.

Model	Sig	F hitung	F tabel	Keterangan
Lingkungan kerja Kompensasi	0,001	1824,423	3,32	Signifikan

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel, didapatkan skor Sig. $0,001 < 0,05$ dan $1824.423. > 3,32$. Maka dari itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja serta kompensasi, dengan serentak berdampak signifikan positif bagi kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
Lingkungan kerja	0,996	0,992	0,991	1,018

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya skor R^2 sejumlah 0,992 atau 99,2%. Perihal tersebut mengartikan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja serta Kompensasi bisa menjabarkan dampak bagi Kepuasan Kerja sejumlah 99,2%, sementara 0,8% sisa lainnya dikenai pengaruh oleh variabel lainnya di luar studi. Maka dari itu, hubungan antara variabel bebas bagi variabel terikat termasuk sangat kuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien B	Sig	t hitung
konstant	-1,884	0,018	-2,509
Lingkungan kerja	0,975	0,001	30,446
Kompensasi	0,096	0,017	2,538

Sumber: (Output SPSS 27 Data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja menjadi variabel yang memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan kompensasi. Secara keseluruhan, peningkatan kedua aspek tersebut berpotensi mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja bagi Kepuasan Kerja Karyawan

Adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia dibuktikan melalui hasil pengujian statistik secara parsial (uji t). Bukti tersebut tercermin dari nilai t_{hitung} sejumlah 30,446 yang melampaui t_{tabel}

sejumlah 2,040, disertai skor signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05. Di sisi lain, koefisien regresi bernilai positif sejumlah 0,975 mengindikasikan bahwasanya setiap kenaikan pada aspek Lingkungan Kerja akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan Kerja karyawan secara nyata.

Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan PT Lintas Ide Indonesia. Temuan ini secara spesifik menjawab permasalahan operasional perusahaan fashion, di mana perbaikan sirkulasi udara dan pencahayaan ruang produksi konveksi (brand Orora) terbukti krusial dalam mendongkrak kenyamanan kerja staf. Komunikasi yang harmonis antara manajemen dan divisi kreatif juga sukses meminimalkan tekanan kerja harian. Melalui pemenuhan dimensi lingkungan fisik dan non-fisik sesuai teori (Fahlefi Wilis et al., 2022) perusahaan mampu menekan resistensi psikologis staf, menlingingkat mayoritas pekerja di industri fashion kreatif ini bermasa kerja < 1 tahun. Temuan empiris ini berjalan lurus dengan studi relevan terdahulu dari (Komariah Sarah et al., 2024) yang menekankan bahwasanya penataan atmosfer tempat kerja yang kondusif berdampak nyata pada lonjakan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi bagi Kepuasan Kerja Karyawan

Berpedoman pada perolehan atas uji statistik secara parsial (uji t), teridentifikasi bahwasanya variabel kompensasi mempunyai dampak signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia. Bukti statistik ini didasarkan pada $2,538 > 2,040$ melalui taraf signifikansi $0,018 < 0,05$. Koefisien regresi bernilai positif sejumlah 0,095 menggambarkan hubungan searah, di mana pemenuhan sistem kompensasi yang memadai akan mendorong peningkatan kepuasan kerja

Hasil analisis terhadap kondisi PT Lintas Ide Indonesia memperlihatkan adanya celah antara beban kerja fisik dengan gaji yang diterima, di mana pemberian upah pokok dinilai belum sepenuhnya sepadan dengan target produksi harian brand Orora. Walaupun dampaknya tidak setinggi variabel lingkungan kerja, pembenahan pada skema insentif lembur, transparansi bonus penjualan, serta ketepatan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) terbukti tetap menjadi instrumen sensitif yang mengikat loyalitas karyawan. Temuan empiris ini mengonfirmasi relevansi teori dimensi kompensasi menurut (Munawir Lobubun, 2022) bahwasanya pengelolaan skema pengupahan yang finansial dan non-finansial merupakan fondasi mutlak yang dicari tenaga kerja. (Silviana & Jumandi, 2025). Di samping itu, perolehan ini dipekuat oleh studi relevan terdahulu dari yang menegaskan bahwasanya pengelolaan kompensasi yang adil dan tepat merupakan stimulus efektif bagi penguatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi bagi Kepuasan Kerja Karyawan

Berpedoman pada perolehan atas uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, variabel lingkungan kerja dan kompensasi, secara bersama-sama memiliki dampak signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan, pada PT Lintas Ide Indonesia. Dampak nyata ini divalidasi oleh skor F_{hitung} yang sangat besar yaitu 1824,423 melalui taraf signifikansi sejumlah $0,001 > 0,05$. Kekuatan hubungan gabungan ini dipertegas oleh perolehan atas pengujian koefisien determinasi R^2 yang menyentuh angka 0,992, memperlihatkan bahwasanya variasi kepuasan kerja karyawan sejumlah 99,2% bisa dijabarkan dengan serentak oleh faktor lingkungan kerja serta kompensasi, Angka determinasi yang tinggi ini mencerminkan kondisi riil perusahaan yang sedang bertumbuh sejak 2019, di mana karyawan sangat bergantung pada stabilitas upah harian sekaligus kenyamanan bengkel produksi. Sinergi bauran manajemen ini berjalan seiring dengan temuan dari studi sebelumnya oleh (Renny Afrianti & Indra, 2024) yang membuktikan secara empiris bahwasanya interaksi gabungan kelayakan tempat kerja dan ketepatan balas jasa kompensasi merupakan bauran paling efektif untuk mengoptimalkan kepuasan sekaligus menekan tingginya angka perputaran kerja (turnover) karya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) dinyatakan diterima.

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_{a2}) dinyatakan diterima. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lintas Ide Indonesia. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_{a3}) dinyatakan diterima. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, sedangkan sebagian kecil lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, PT Lintas Ide Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap tata udara dan

ventilasi pada area produksi, memperhatikan pencahayaan pada ruang kerja, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi antarpegawai melalui kegiatan briefing secara rutin. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung kepuasan karyawan.

Dalam aspek kompensasi, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kesesuaian beban kerja dengan imbalan yang diterima karyawan. Perusahaan juga dapat menyusun indikator penilaian kinerja yang lebih jelas sebagai dasar pemberian insentif maupun bonus, serta mempertahankan ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan dan fasilitas kesejahteraan karyawan. Kebijakan tersebut diharapkan dapat menciptakan persepsi yang lebih adil dan meningkatkan kepuasan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan ruang lingkup objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan objek penelitian serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti stres kerja, motivasi, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Dengan cakupan yang lebih luas, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aldi, W. S., Dr S.Psi. M.Psi., Psiokolog, S. D., & Prasetyo Yanto Dr. M.Psi. (2025). Hubungan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Industri Manufaktur PT. X Surabaya. *Psikodinamika:Jurnal Literasi Psikologi*, 5(2), 143–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v5i2.6442>
- Andia, S., & Suryawan Nurpatia Ian. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 08(January). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146>
- Andriyanti Rindi, Septian, A. R., & Wisnu, M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 13–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
- Ari, H., Woro, U., & Mei, I. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(6), 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.1414>

- Aulia, K. K., Sartina, W., Triwid, S., & Musyarapah. (2025). Peran Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam dan Dampaknya Terhadap Motivasi serta Kinerja Staf. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 598–604. <https://doi.org/doi.org/10.63822/nc1wen36> Hal. 598-604 Peran
- Ayu, U. W. R., & Mukhroji. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(6), 48–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.1506>
- Bela, S., Adriza, & Pratikno Yuni. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bismis*, 20, 120–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/1zqazb39>
- Didi, W., Heri, K. S., Fidziah, & Abidin Zaenal. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19, 80–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Fahlefi Wilis, Suliantoro, & Dedy Fatchurohim. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan D . I . Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 1(3), 186–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jikab.v1i3.38>
- Fina, A., & Aminudin Moch. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Ayam Geprek Sa'i Wilayah Panturan Jepara Tengah). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(2), 494–504. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/avxagp53>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <http://www.imamghozali.com>
- Iga Puspa Sari et al. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(2), 219–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/emjm.v3i2.1270> Licensed
- Komariah Sarah, Kristanto, Y., & Taryanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13, 910–918. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13846> e-ISSN
- Lukman, Syifa, A. M., Ibdina, R. S., Adliana, & Putri Amalyah Adya. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 956–963. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3801>
- Munawir Lobubun. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinera Karyawan Pada CV. Anugrah Tri Tunggal Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 104–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.55049/jeb.v14i1.139> ?
- Putra, C., Sri, K., & Lubis Kartini. (2025). Pengaruh Digital Marketing , Brand Awareness , dan Customer Engagement terhadap Keputusan Pembelian pada Pengguna Shopee di Kota Medan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 8, 23–30.
- Qisthian, R., & Rozikan. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Journal of Ismlamic Economics and Banking*, 5(1), 85–89. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/almaal.v5i1.1072>

- Renny Afrianti, & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, Volume.2,(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.448>
- Silviana, N. K., & Jumandi. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Umkm di Wilayah Krapyak Wetan Yogyakarta. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 6538–6547. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1656>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABRTA,CV|Hotline 081.1213.9484 Jl.Gegerkalong Hilir No.84 Bandung Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373. www.cvalfabeta.com