IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 950 – 954
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA CV BERKAS SATRIA DI KECAMATAN GALESONG UTARA

M. Yusuf[1]*, Suharto[2], Muhlis[3]
Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo[1,2,3]
Email: yusuf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Berkas Satria yang berjumlah 35 orang dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,452, nilai t-hitung sebesar 4,036 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376, nilai t-hitung sebesar 2,938 dan signifikansi 0,006. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,98; 3,74; dan 3,92. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and compensation on employee job satisfaction at CV Berkas Satria, North Galesong District. The study is motivated by the importance of creating a conducive work environment and providing fair compensation to enhance employee job satisfaction. A quantitative research method with a survey approach was employed. The population consists of all 35 employees of CV Berkas Satria, all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of the SPSS software. The results indicate that both the work environment and compensation have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Individually, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.452, a t-value of 4.036, and a significance level of 0.000. Compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.376, a t-value of 2.938, and a significance level of 0.006. Descriptive analysis shows that the work environment, compensation, and job satisfaction are all in the "good" category, with mean scores of 3.98, 3.74, and 3.92, respectively. Consequently, improving the quality of the work environment and enhancing the compensation system can lead to higher employee job satisfaction at CV Berkas Satria, North Galesong District.

Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Employees

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 950 – 954
ISSN: 3026-2798 online

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset krusial yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, karena tanpa dukungan SDM yang berkualitas, aktivitas operasional tidak dapat berjalan optimal (Atmaja, 2022). Kontribusi maksimal dari karyawan sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka, yang menjadi cerminan kondisi psikologis sekaligus indikator kesehatan organisasi. Karyawan yang merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugasnya akan memiliki semangat kerja tinggi, loyalitas, serta rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama (Harahap & Khair, 2019; Mulyaningtyas, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu sikap negatif yang menghambat produktivitas dan merugikan perusahaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, yang mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat karyawan beraktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Muslih, 2022), sedangkan lingkungan yang kurang mendukung justru menurunkan semangat dan kepuasan kerja (Lestari et al., 2022). Selain lingkungan kerja, kompensasi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran karyawan juga memegang peranan vital (Siregar, 2022). Sistem kompensasi yang adil, layak, dan tepat waktu membuat karyawan merasa dihargai sehingga memacu motivasi dan kepuasan kerja, sementara imbalan yang tidak sebanding dengan beban kerja maupun tidak konsisten akan menimbulkan ketidakpuasan.

Secara empiris, keterkaitan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Yazid & Husniati (2023) serta Christian et al. (2019) membuktikan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman sama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Habibah (2025) serta Halizah & Endah (2023), yang mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja justru tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Adanya ketidakkonsistenan temuan empiris tersebut juga tercermin pada fenomena nyata yang terjadi di CV Berkas Satria, Kecamatan Galesong Utara. Berdasarkan pengamatan awal, sebagian karyawan menunjukkan gejala penurunan semangat kerja yang ditandai dengan tingkat keterlambatan, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta munculnya berbagai keluhan terkait kondisi kerja. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan mendasar pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang berpotensi memengaruhi efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan kepuasan kerja di CV Berkas Satria tersebut diduga kuat berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang berjalan saat ini. Dari aspek lingkungan kerja, kondisi fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara dinilai belum optimal, ditambah dengan komunikasi antara atasan dan karyawan yang belum terjalin secara efektif. Sementara itu, dari sisi kompensasi, sebagian karyawan merasa imbalan yang diterima belum sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban, disertai pemberian insentif dan penghargaan yang belum konsisten sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di CV Berkas Satria, Kecamatan Galesong Utara (Sugiyono, 2019). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, di mana lingkungan kerja diukur melalui indikator hubungan karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan keamanan (Shanty & Mayang Sari, 2019), kompensasi diukur melalui indikator kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung,

insentif, dan pembayaran terhadap bahaya (Nawawi, 2013), sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator kompensasi, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, dan promosi (Edison et al., 2021). Karena jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 35 karyawan, maka penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (*census*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Data yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lapangan, serta data sekunder melalui dokumentasi profil dan arsip perusahaan (Sugiyono, 2019; Creswell, 2018). Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan sistematis, dimulai dari analisis statistik deskriptif untuk melihat karakteristik umum data seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model sebelum memasuki tahap analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan analisis koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	8,214	3,125	2,629	0,013
Lingkungan Kerja (X_1)	0,452	0,112	4,036	0
Kompensasi (X_2)	0,376	0,128	2,938	0,006

Sumber: Hasil Olah Data, Juni 2026

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki nilai dasar positif meskipun variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan atau berada pada titik nol. Selain itu, variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, yang menandakan adanya hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan apabila faktor-faktor lain dianggap tetap. Dengan demikian, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja maupun besaran kompensasi yang diberikan perusahaan akan secara langsung mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara.

Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	4,036	2,037	0	H_1 Diterima
Kompensasi (X_2)	2,938	2,037	0,006	H_2 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data, Juni 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh bukti bahwa hipotesis pertama diterima karena nilai statistik hitung berada di atas batas kritis dengan tingkat signifikansi di bawah batas toleransi kesalahan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara. Demikian pula pada pengujian variabel kedua, hipotesis kedua dinyatakan diterima dengan hasil pengujian statistik yang memenuhi kriteria signifikansi, sehingga membuktikan bahwa kompensasi juga

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara, di mana suasana kerja yang kondusif, fasilitas fisik yang memadai, serta hubungan interpersonal yang harmonis mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga sejalan dengan *Two Factor Theory* dari Frederick Herzberg serta didukung oleh temuan Kasmir (2022), Yazid dan Husniati (2023), Lamminar (2021), Aoliso dan Lao (2018), serta Mulyaningtyas (2023). Selanjutnya, variabel kompensasi secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang adil serta proporsional terhadap beban kerja menumbuhkan rasa dihargai dalam diri karyawan, yang mana temuan ini selaras dengan *Equity Theory* dari John Stacey Adams serta konsisten dengan penelitian Kasmir (2022), Hasibuan (2016), Harahap dan Khair (2019), Yazid dan Husniati (2023), Habibah (2025), dan Siregar (2022). Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan yang besar dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian, sehingga memperkuat teori perilaku organisasi dari Robbins dan Judge serta sejalan dengan studi Yazid dan Husniati (2023), Lamminar (2021), Christian dkk. (2019), dan Habibah (2025) bahwa sinergi antara peningkatan kualitas lingkungan kerja dan evaluasi sistem kompensasi secara berkala menjadi kunci utama dalam memacu loyalitas serta produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara. Selain itu, kompensasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Berkas Satria Kecamatan Galesong Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN. Bisman Jurnal Bisnis & Manajemen, 3(01), 9-16.

As'ad, Mohamad. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.

Atmaja. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS*, *4*(1), 116-131.

Christian, Adolfina, Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) di RSUP PROF.DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(1), 1011–1020.

Dassler, G. (2020). Human Resources Management (16th Edition).

Dewi, D., Aminuddin, A., & Nurjannah, N. (2020). Pemberian kompensasi langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel HB Beach Buton Utara. Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis, 5(1), 163. https://doi.org/10.52423/bujab.v5i1.12627.

Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia."

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.*

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Habibah, R. (2025). Evaluasi Dampak Faktor Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Produksi PT UWKJP. *Jurnal Rekayasa Sistem Dan Manajemen*, *02*(09), 921-932