



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Serenity Indonesia

Cika Aisyah

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratih Setyo Rini, S.Sos., M.M

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: cikaaisyahh@gmail.com

Abstract. Cika Aisyah (64211502) This research was conducted at PT Serenity Indonesia to determine the extent to which compensation and work environment affect employee job satisfaction. The population in this study consisted of all employees of PT Serenity Indonesia. This study employed a quantitative statistical approach using a saturated sampling technique. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results of the study show that, partially, the compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by the t-test result where the t-value 7.405 is greater than the t-table value 2.000 and the significance value is 0.000, which is less than 0.05. Likewise, the work environment variable also has a positive and significant partial effect on employee job satisfaction, with a t-value of 6.595 > 2.000 t-table and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the compensation and work environment variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction, as evidenced by the F-test result where the F-value 166.878 is greater than the F-table value 3.153, F-value 166.878 > 3.153 F-table with a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, based on the results of the coefficient of determination test, it was found that compensation and work environment simultaneously influence employee job satisfaction with a coefficient of determination (R^2) value of 0.845 or 84.5%. The remaining 15.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Compensation, Work Environment

Abstrak. Cika Aisyah (64211502) Penelitian ini dilakukan di PT Serenity Indonesia, Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Serenity Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan dengan nilai uji t t_{hitung} 7.405 >

Received Oktober 12, 2025; Revised Oktober 12, 2025; Accepted Oktober 14, 2025

*Cika Aisyah, cikaaisyahh@gmail.com

2.000 t_{tabel} dan nilai sig yaitu $0.000 < 0.05$. Demikian juga Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan dengan nilai uji t $t_{\text{hitung}} 6.595 > 2.000 t_{\text{tabel}}$ dan nilai sig yaitu $0.000 < 0.05$. Secara Simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan dengan nilai uji F $F_{\text{hitung}} 166.878 > 3.153 F_{\text{tabel}}$ dan nilai sig nya yaitu $0.000 < 0.05$. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.845 atau 84.5%, Sedangkan sisahnya 15.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja para pegawai merupakan suatu aspek vital yang berperan sebagai penentu utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah institusi atau organisasi. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan mendalam terhadap pekerjaannya, hal tersebut biasanya berimbas pada tingkat loyalitas yang melekat kuat, produktivitas yang meningkat, serta kontribusi positif yang signifikan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menjadi pemicu utama munculnya berbagai permasalahan di lingkungan kerja, seperti absensi yang meningkat secara drastis, menurunnya gairah dan motivasi kerja, serta tingginya angka pergantian karyawan (turnover) yang dapat merugikan perusahaan dari segi biaya dan kualitas sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2022). Menurut data survei kepuasan kerja yang dilakukan di Indonesia oleh Jobstreet pada tahun 2022, hampir tiga perempat atau 73% tenaga kerja mengaku merasa tidak puas dengan posisi dan tanggung jawab yang mereka emban. Ketidakpuasan tersebut timbul akibat kombinasi faktor internal maupun eksternal yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kesejahteraan serta dorongan motivasi di kalangan karyawan. Penelitian terkini juga menegaskan adanya korelasi signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta upaya retensi tenaga kerja (Pangestu & Raharjo, 2023).

Salah satu determinan esensial yang memengaruhi rasa puas kerja adalah kompensasi yang diterima karyawan. Definisi kompensasi menurut Marwansyah (dalam William & Ekawati, 2022) mencakup segala bentuk apresiasi, baik berupa imbalan finansial maupun nonfinansial, yang diberikan sebagai balasan atas kontribusi yang

telah diberikan oleh pegawai kepada sebuah entitas perusahaan. Apabila sistem kompensasi dirumuskan secara adil, transparan, dan bersaing dengan standar industri, hal tersebut dapat merangsang motivasi, meningkatkan performa kerja, serta memperkuat rasa puas di kalangan karyawan (Suwandi & Prasetyo, 2023). Sebaliknya, apabila kompensasi dinilai tidak sepadan dengan beban kerja atau hasil usaha, antusiasme kerja bisa menurun, kepatuhan terhadap organisasi berkurang, dan bahkan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang melebar ke ranah organisasi secara keseluruhan (Handoko dalam William & Ekawati, 2022). Dalam konteks perusahaan teknologi di Indonesia, Ginanjar (2023) menemukan fenomena di mana karyawan merasa *underappreciated* karena beban kerja yang berat tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai, sehingga berkonsekuensi negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Namun, tidak semua studi menunjukkan hasil yang konsisten. Contohnya, riset yang dilakukan oleh Andriyani et al. (2023) dalam tajuk “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Media Jombang” menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja tidaklah signifikan (nilai signifikansi 0,064 lebih besar dari 0,05). Temuan ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan perhatian yang cukup terhadap bonus serta tunjangan. Demikian pula, aspek lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan yang berarti ($\text{sig. } 0,882 > 0,05$). Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bersandar pada besaran kompensasi, tetapi juga pada persepsi mengenai keadilan, keterlibatan aktif karyawan, serta atmosfer sosial yang mendukung di tempat kerja (Rahmawati & Siregar, 2024).

Di samping kompensasi, lingkungan kerja merupakan aspek krusial lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti tata ruang, kebisingan, pencahayaan, dan faktor nonfisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi, yang kesemuanya dapat menentukan kenyamanan, daya konsentrasi, serta efektivitas jalannya pekerjaan. Sedarmayanti (dalam William & Ekawati, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat memotivasi karyawan demi mencapai performa optimal yang aman dan nyaman. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak mendukung, misalnya ruang

kerja yang bising atau ketidakharmonisan hubungan antar kolega, mudah berpotensi menimbulkan stres yang berdampak negatif pada kepuasan kerja (Sari & Fitriani, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Suryani (2024) turut memperjelas bahwa lingkungan kerja yang holistik, mencakup aspek fisik dan sosial, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kebahagiaan serta rasa puas di tempat kerja.

Dalam kajian empiris yang lebih spesifik, Arfiansyah dan Rani (2024) dalam studi berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Selaras Mandiri Sejahtera Jakarta” memperoleh bukti bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan karyawan (Fhitung 29,680 jauh melebihi Ftabel 3,290, serta nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang dilakukan secara proporsional dan disertai oleh perbaikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat secara nyata meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, terdapat studi lain seperti yang dilakukan oleh Andriyani et al. (2023) yang menunjukkan hasil kontras, menandakan adanya perbedaan konteks maupun variabel organisasi dan sektor industri yang memerlukan kajian lebih mendalam (Widodo & Putri, 2025).

PT Serenity Indonesia, sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bidang alat kesehatan, mengakui pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan demi menopang produktivitas dan tingkat kinerja organisasi secara menyeluruh. Meskipun telah berupaya membangun sistem kompensasi yang memadai dan mengelola lingkungan kerja sedemikian rupa agar kondusif, kenyataannya perusahaan masih menghadapi kendala berupa ketidakpuasan terhadap pemberian insentif, tingkat kebisingan lingkungan kerja yang tinggi, serta komunikasi yang belum optimal antara pimpinan dan bawahan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas organisasi (Ginanjari, 2023). Oleh karenanya, evaluasi menyeluruh mengenai sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja di PT Serenity Indonesia sangat diperlukan guna mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Penelitian ini menjadi semakin relevan dan bernilai karena mengkaji hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dalam konteks industri alat kesehatan, yang relatif kurang banyak diteliti dibandingkan sektor manufaktur atau perbankan. Apalagi, penelitian ini dilakukan setelah adanya perubahan sistem kompensasi dan kebijakan lingkungan kerja pasca-pandemi, sehingga memberikan perspektif baru mengenai dinamika kepuasan kerja yang menuntut adaptasi terhadap efisiensi dan kondisi khusus di industri kesehatan (Rahmadani & Yusuf, 2024). Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memperkaya khazanah teori hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan, sekaligus menjadi pijakan empiris bagi manajemen PT Serenity Indonesia untuk merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang dirancang secara cermat untuk mengenali serta mengukur tingkat korelasi di antara dua variabel atau lebih dengan cara yang objektif dan terukur. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menyajikan gambaran empiris mengenai interaksi antarvariabel melalui proses analisis numerik yang sistematis dan pengujian statistik yang rigor. Dengan pendekatan ini, hasil yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif namun juga valid secara ilmiah untuk mendukung kesimpulan yang diambil.

Populasi sasaran dalam studi ini terdiri atas seluruh karyawan PT Serenity Indonesia pada tahun 2025, yang berjumlah total 62 individu. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk ditelaah secara menyeluruh, peneliti memutuskan untuk menerapkan teknik sampling jenuh, atau yang dikenal juga dengan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi tanpa terkecuali dijadikan sampel penelitian. Dengan strategi ini, hasil analisis diharapkan mencerminkan secara akurat kondisi riil yang tengah berlangsung di lingkungan kerja perusahaan tersebut, tanpa harus melakukan generalisasi dari sebagian data.

Untuk mengumpulkan data, instrumen utama yang digunakan ialah kuesioner dengan struktur yang terorganisasi secara sistematis sehingga mampu menggali informasi mendalam mengenai persepsi serta pengalaman para responden terkait variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan berbagai teknik analisis statistik. Pertama, dilakukan uji asumsi klasik

untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, penerapan analisis regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Terakhir, uji hipotesis digunakan untuk menilai kebenaran atau ketepatan dugaan yang diajukan dalam penelitian. Seluruh rangkaian proses analisis tersebut dilaksanakan dengan dukungan perangkat lunak statistik SPSS versi 25, yang berfungsi mempermudah perhitungan matematis serta meningkatkan presisi dan konsistensi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, validasi normalitas data diuji melalui metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, yang berfungsi untuk menilai apakah residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Metode ini dipilih karena kemampuannya yang unggul dalam mengevaluasi kesesuaian distribusi data empiris dengan distribusi normal teoritis secara statistik, sehingga menjadi tolok ukur penting dalam pemenuhan asumsi klasik regresi.

Prosedur pengujian melibatkan analisis nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual model. Jika p-value tersebut melebihi batas kritis atau taraf signifikansi yang telah ditentukan, yaitu sebesar $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal dan model regresi dianggap memenuhi syarat asumsi normalitas. Namun, apabila p-value di bawah 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal, yang berpotensi menimbulkan distorsi dan mengurangi keandalan hasil analisis regresi yang dihasilkan.

Adapun hasil konkret dari pengujian normalitas residual dalam penelitian ini akan disajikan berikutnya sebagai bagian dari laporan temuan.

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38492742
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.073
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

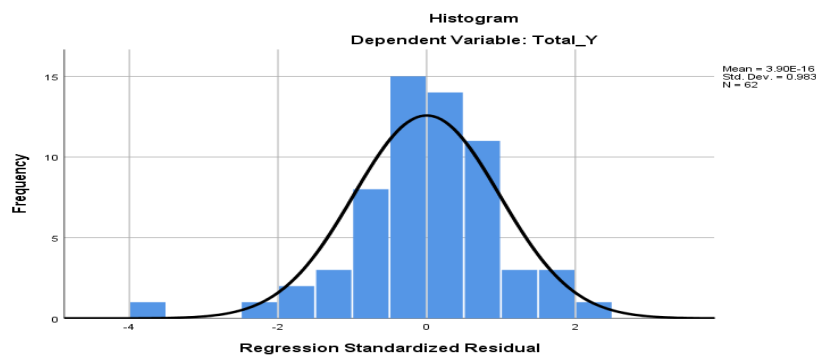
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Tabel Hasil Uji Normalitas

Merujuk pada Gambar 1 yang dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai signifikansi hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk setiap variabel tercatat di atas ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residual tidak menunjukkan adanya deviasi signifikan dari pola distribusi normal. Dengan kata lain, distribusi residual menyajikan sebaran yang proporsional dan simetris, sesuai dengan karakteristik distribusi normal yang ideal.

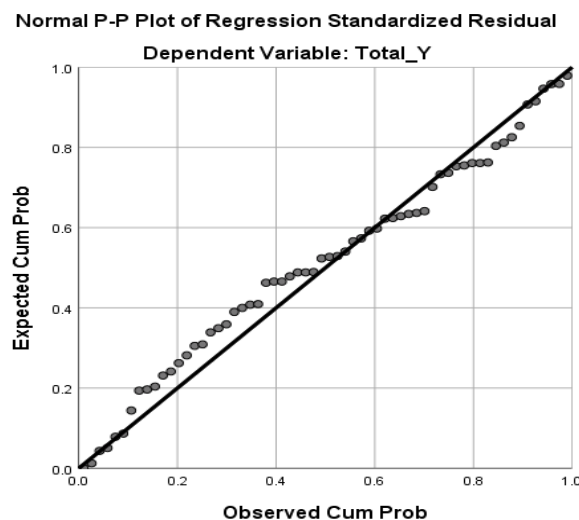
Berdasarkan temuan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang diterapkan dalam studi ini telah berhasil memenuhi prasyarat asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka analisis statistik yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan hasilnya dapat dianggap valid serta layak dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.



Gambar 2. Grafik Histogram

Merujuk pada Gambar 2, pola distribusi residual terstandarisasi yang dipresentasikan melalui grafik histogram menunjukkan bentuk sebaran yang menyerupai lekuk lonceng atau kurva bell-shaped, yaitu karakteristik yang mencerminkan distribusi normal dalam data statistik. Grafik ini menggambarkan bagaimana nilai residual yang dihasilkan oleh model regresi dengan variabel dependen total (Y) tersebar secara simetris.

Sebaran data residual tersebut terdistribusi merata di sekitar nilai tengah yakni nol, tanpa indikasi adanya bias yang mengarah ke sisi kiri maupun kanan. Kondisi ini menandakan keseimbangan dan homogenitas nilai residual, yang merupakan indikator esensial bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, validitas model dalam kerangka analisis regresi semakin diperkuat karena memenuhi salah satu prasyarat fundamental, yakni distribusi residual yang normal.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Merujuk pada Gambar 3, grafik Normal P–P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar dengan rapat mengikuti garis diagonal yang melambangkan distribusi normal teoritis. Pola penyebaran ini mengindikasikan adanya kesesuaian yang tinggi antara nilai observasi sesungguhnya dan prediksi yang dihasilkan oleh model regresi, sehingga tidak ditemukan adanya deviasi yang signifikan terhadap asumsi normalitas.

Singkatnya, kedekatan titik-titik residual dengan garis diagonal tersebut menjadi tolok ukur utama dalam menilai distribusi normal data residual. Semakin dekat titik-titik tersebut dengan garis, semakin kuat pula bukti bahwa residual berdistribusi normal secara statistik. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini berhasil memenuhi prasyarat normalitas, yang mana merupakan pijakan krusial dalam menjamin validitas dan reliabilitas hasil analisis statistik yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual di antara pengamatan-pengamatan dalam model regresi. Kehadiran heteroskedastisitas dapat menimbulkan estimasi parameter yang kurang efisien serta menurunkan keakuratan inferensi statistik yang dihasilkan, sehingga penting dilakukan untuk memastikan bahwa asumsi klasik tentang keseragaman varians terpenuhi. Dengan kata lain, pewujudan model regresi yang valid mensyaratkan agar varians residual bersifat homogen di seluruh rentang data.

Dalam studi ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode Glejser, yang menguji korelasi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari uji menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Ini berarti varians residual stabil dan seragam antar seluruh pengamatan. Sebaliknya, apabila nilai signifikan berada pada angka kurang dari atau sama dengan 0,05, hal tersebut menandakan adanya kecenderungan heteroskedastisitas di dalam model, yang dapat mengganggu keandalan analisis.

Dengan demikian, sebuah model regresi yang memenuhi syarat adalah model yang terbebas dari heteroskedastisitas, mencerminkan distribusi data yang homogen dan

memastikan keabsahan serta kredibilitas dari hasil analisis yang diperoleh. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan disajikan secara rinci pada bagian berikut.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.851	1.451	1.276	.207
	Total_X1	.010	.041	.047	.798
	Total_X2	-.014	.049	-.051	.784

a. Dependent Variable: ABS_Res

Gambar 4. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada Tabel 2 di atas, pada bagian koefisien terlihat bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel independen berada di atas ambang batas 0,05, yakni Kompensasi mencatat angka 0,798 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,784. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari indikasi heteroskedastisitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual antar pengamatan relatif konstan atau homogen. Oleh karena itu, model regresi ini telah memenuhi asumsi klasik yang esensial dalam analisis regresi linier, sehingga memperkuat validitas serta kredibilitas hasil penelitian. Keabsahan ini menjadikan model tersebut layak dipergunakan sebagai dasar dalam proses pengujian hipotesis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi tingkat keterkaitan linier yang terjadi di antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model penelitian. Munculnya multikolinearitas dapat mengakibatkan estimasi parameter menjadi bias dan kurang stabil, sebab variabel bebas saling memengaruhi dengan intensitas signifikan. Oleh karenanya, pengujian ini sangat krusial untuk memastikan bahwa masing-masing variabel independen memberikan sumbangan informasi yang unik dalam model, bukan sekadar mereplikasi efek dari variabel lainnya.

Dalam menilai keberadaan gejala multikolinearitas, terdapat dua indikator utama yang menjadi acuan, yakni nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance mencerminkan proporsi variasi suatu variabel independen yang tidak dapat diterangkan oleh variabel-variabel independen lainnya. Sebaliknya, nilai VIF mengukur seberapa besar peningkatan varians koefisien regresi yang disebabkan oleh korelasi antar variabel bebas tersebut. Standar yang diterima secara luas menyatakan bahwa jika nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF masih di bawah angka 10, maka model regresi dianggap bebas dari permasalahan multikolinearitas yang signifikan.

Dengan demikian, melalui analisis nilai Tolerance dan VIF yang diterapkan dalam penelitian ini, dapat ditentukan apakah hubungan antar variabel bebas masih berada dalam ambang kewajaran atau sudah menunjukkan indikasi multikolinearitas yang dapat mengganggu presisi model. Selanjutnya, hasil pengujian multikolinearitas yang diperoleh dari penelitian ini akan dijabarkan pada bagian berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.411	2.111		2.090	.041	
	Total_X1	.439	.059	.528	7.405	.000	.501
	Total_X2	.474	.072	.470	6.595	.000	.501

a. Dependent Variable: Total_Y

Gambar 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Merujuk pada hasil yang tercantum dalam Tabel 3, pengujian multikolinearitas mengungkapkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing tercatat sebesar 1,995, sementara nilai Tolerance berada pada angka 0,501. Nilai-nilai tersebut menandakan bahwa tingkat korelasi antar variabel independen dalam model regresi masih berada dalam rentang yang dapat diterima secara statistik dan bukan termasuk hubungan yang berlebihan. Karena nilai Tolerance melebihi ambang batas 0,10 dan nilai VIF jauh di bawah angka kritis 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas signifikan di antara variabel-variabel tersebut.

Dengan kata lain, model regresi yang diaplikasikan dalam penelitian ini terbukti bebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang independen dan unik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen, tanpa adanya pengaruh silang yang kuat antar keduanya. Kondisi demikian menegaskan bahwa model penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik utama dalam regresi linier, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis dan interpretasi hasil yang lebih mendalam.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam studi ini, analisis data dilakukan menggunakan persamaan regresi yang melibatkan uji interaksi, yang lebih dikenal dengan sebutan Moderated Regression Analysis (MRA). Pendekatan ini dipilih untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dimodifikasi oleh adanya variabel moderator. Dengan demikian, analisis ini tidak hanya mengkaji pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, melainkan juga menelusuri potensi interaksi antarvariabel yang dapat memperkuat ataupun melemahkan hubungan tersebut.

Khusus dalam konteks penelitian ini, teknik regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur dampak variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Melalui langkah ini, dapat diidentifikasi secara simultan maupun parsial kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Hasil uji regresi yang diperoleh kemudian dipaparkan dalam tabel berikut, yang memuat nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi, serta besaran efek masing-masing variabel dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara jelas dan sistematis.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.411	2.111		2.090	.041
	Kompensasi	.439	.059	.528	7.405	.000
	Lingkungan Kerja	.474	.072	.470	6.595	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4, diperoleh koefisien regresi linear untuk setiap variabel independen sebagai berikut: variabel Kompensasi mencatat nilai koefisien sebesar 0,439, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memperoleh koefisien sebesar 0,474, dengan nilai konstanta (intersep) sebesar 4,411. Angka-angka tersebut mengindikasikan arah pengaruh serta magnitudo kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Kepuasan Kerja Karyawan.

Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan hasil pengujian ini dapat dirumuskan secara eksplisit sebagai berikut:

$$Y = 4.411 + 0.439 X_1 + 0.474 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai-nilai koefisien yang diperoleh melalui analisis regresi linear berganda, penafsiran hasil dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,411 menandakan bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) diasumsikan tetap tidak berubah atau berada dalam kondisi stabil, maka nilai awal dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) tercatat pada angka 4,411. Artinya, tanpa intervensi dari variabel-variabel independen tersebut, tingkat kepuasan kerja karyawan secara inheren berada pada titik dasar ini sebagai intercept dalam model regresi yang dibangun.
2. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X_1) yang bernilai 0,439 mengilustrasikan bahwa setiap peningkatan satu persen dalam kompensasi, dengan asumsi variabel lain konstan, akan mengakibatkan kenaikan sebesar 43,9% dalam Kepuasan Kerja (Y). Koefisien positif ini mencerminkan hubungan positif searah, yang berarti semakin tinggi atau membaik kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin meningkat pula level kepuasan kerja yang mereka rasakan.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), koefisien regresi sebesar 0,474 mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar satu persen, dengan tetap mempertahankan variabel lain, akan menimbulkan peningkatan sebesar 47,4% pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Koefisien positif ini menandakan adanya hubungan sinergis yang kuat antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan mendorong peningkatan signifikan dalam kepuasan karyawan.

Secara kumulatif, hasil analisis ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yakni kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki dampak positif serta bermakna secara statistik terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan simultan pada kedua aspek tersebut akan secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh di dalam organisasi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Dengan kata lain, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang signifikan secara individual terhadap perubahan variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, uji t diaplikasikan untuk menilai besaran pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Melalui prosedur uji t, peneliti dapat mengidentifikasi apakah dampak yang diberikan oleh masing-masing variabel independen mencapai tingkat signifikansi statistik, sehingga memungkinkan penentuan variabel mana yang menjadi faktor paling dominan dan menentukan dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a dinyatakan berpengaruh signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.411	2.111		2.090	.041
	Kompensasi	.439	.059	.528	7.405	.000
	Lingkungan Kerja	.474	.072	.470	6.595	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 7. Tabel Hasil Uji T Parsial

Berdasarkan tabel 5. diatas menjelaskan hasil uji t, dengan (df) $n-k-1$ ($62-2-1 = 59$) nilai 2.000, dapat disimpulkn hasil hipotesisnya yaitu:

- 1) Variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 7.405 > 2.000 t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 6.595 > 2.000 t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersamaan

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu sebagai berikut:

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel bebas tidak berimplikasi secara simultan dalam variabel terikat.
- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel bebas berimplikasi secara simultan dalam variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.717	2	981.358	166.878	.000 ^b
	Residual	346.961	59	5.881		
	Total	2309.677	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Gambar 8. Tabel Hasil Uji F Simultan

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam Tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 166,878 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Sementara itu, nilai F_{tabel} yang dihitung berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$) adalah sebesar 3,153. Karena F_{hitung} (166,878) melebihi F_{tabel} (3,153) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil keputusan untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, kolaborasi antara pemberian kompensasi yang layak dan kualitas lingkungan kerja yang kondusif secara kolektif mampu mendorong peningkatan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja bukan hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara faktor finansial

berupa kompensasi dan faktor nonfinansial berupa lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi hendaknya memberikan perhatian seimbang terhadap kedua dimensi tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sekaligus mendukung kesejahteraan para pegawainya.

Uji Koefisien Determinasi R^2

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besar pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.735	3.16943

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Gambar 9. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Sumber : Diolah dengan Spss versi 25

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.735 atau 73.5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki kontribusi pengaruh dengan kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisahnya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.705	3.34025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 10. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Merujuk pada hasil yang tercantum dalam Tabel 10, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,705 atau setara dengan 70,5%. Angka ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan sumbangan yang cukup substansial dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kepuasan Kerja

(Y). Dengan kata lain, sekitar 70,5% fluktuasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diatribusikan pada kondisi lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari.

Adapun sisanya, sebesar 29,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkup model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, intensitas beban kerja, serta hubungan interpersonal antar rekan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam analisis.

Temuan ini menegaskan peran dominan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung aktivitas operasional mampu meningkatkan kenyamanan serta memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan dianjurkan untuk secara berkelanjutan memperhatikan dan mengelola aspek lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, demi menjaga serta meningkatkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan secara konsisten.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien determinasi simultan digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan atau bersamaan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.845	2.42501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Gambar 11. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Mengacu pada hasil yang tertera pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,845 atau setara dengan 84,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, sekitar 84,5% variasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut secara simultan.

Sedangkan sisanya, sebesar 15,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta peluang pengembangan karier yang tidak diikutsertakan dalam analisis.

Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki peranan sentral dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa dihargai melalui skema kompensasi yang transparan dan bekerja di lingkungan yang nyaman serta kondusif, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi dianjurkan untuk mempertahankan keseimbangan antara pemberian imbalan yang memadai dan penciptaan suasana kerja yang positif guna meraih kinerja optimal serta loyalitas pegawai yang tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Serenity Indonesia

Berdasarkan hasil uji t pada hipotesis pertama, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,405, jauh melampaui t tabel yang bernilai 2,000, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, menandakan bahwa kompensasi memiliki dampak nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan—baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif—akan berbanding lurus dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi yang dirancang secara adil dan proporsional sesuai dengan beban kerja dapat menumbuhkan rasa dihargai, menambah loyalitas, serta meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan William dan Ekawati (2022) dalam studi mereka berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Harmoni Makmur Sejahtera,” yang juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, perbaikan dalam kualitas sistem kompensasi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan serta kinerja tenaga kerja di organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Serenity Indonesia

Berdasarkan hasil uji T hipotesis kedua menunjukkan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil tersebut diperoleh dari hasil t_{hitung} sebesar $6.595 > 2.000 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ering et al., 2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado.” Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Serenity Indonesia

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai F_{hitung} sebesar 166,878 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,000, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen secara simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,845 atau 84,5%, yang menandakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 84,5% variasi perubahan dalam kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan dua faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kombinasi antara sistem imbalan yang sesuai dengan kinerja serta suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat menumbuhkan rasa aman, semangat, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan William dan Ekawati (2022) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Harmoni Makmur Sejahtera*". Mereka menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran strategis dalam menciptakan kepuasan dan produktivitas kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Serenity Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,405 > t_{tabel}$ 2,000, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, semakin baik sistem

kompensasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $6,595 > t$ tabel $2,000$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan perasaan puas dan semangat kerja karyawan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $166,878 > F$ tabel $3,153$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut secara kolektif berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan PT Serenity Indonesia.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar perusahaan terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi agar tetap seimbang dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja karyawan. Penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif akan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja, baik fisik (kebersihan, keamanan, kenyamanan ruang kerja) maupun nonfisik (hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi yang positif).

Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV Media Computer Jombang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 62–67.

Andriyani, A., Rahmawati, D., & Sari, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Media Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis Nusantara*, 5(2), 112–120.

Arfiansyah, M., & Rani, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Selaras Mandiri Sejahtera Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–54.

Arfiansyah, M., & Rani. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769>

Ering, F. G. N., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. *Productivity*, 4(5), 677–683.

GINANJAR, R. (2023). Analisis ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi pada perusahaan teknologi di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 56–65.

GINANJAR, S. N. (2023). Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik. [Artikel ilmiah tidak terbit].

Jobstreet. (2022). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jobstreet Indonesia.

Jobstreet. (2022). Laporan survei kepuasan kerja karyawan di Indonesia 2022. Jobstreet Indonesia.

Pangestu, R., & Raharjo, B. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 23–33.

Rahmawati, L., & Siregar, M. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 11(1), 30–40.

Rahmadani, N., & Yusuf, A. (2024). Analisis dinamika kepuasan kerja pasca-pandemi pada industri kesehatan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ketenagakerjaan*, 8(2), 78–89.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Sari, M., & Fitriani, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada masa adaptasi kebiasaan baru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 4(3), 115–126.

Suwandi, A., & Prasetyo, B. (2023). Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan swasta. *Jurnal Human Resource Development*, 7(1), 51–60.

Widodo, D., & Putri, R. (2025). Rekonsiliasi hasil penelitian tentang kompensasi dan kepuasan kerja: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Manajemen Terapan Indonesia*, 6(1), 1–12.

William, M., & Ekawati, R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia modern*. CV Pustaka Ilmu.