



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Serambi Semesta Distribusi Di Tangerang Selatan

¹Muhammad Fadel Hasan , ²Prihadi Dhasa Eka

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan 15417

¹mhmmdfadel1212@gmail.com , ¹dosen01577@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan total populasi 73 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. persamaan regresi $Y = 7.038 + 0,818 X1 + 0,013 X2$. (Uji F) pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar 59,545 > F tabel 2,700. dan memiliki nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, Maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Serambi Semesta Distribusi Di Tangerang Selatan

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Kompensasi; Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract - The purpose of this study is to determine how big the impact of the Physical Work Environment and Compensation is on employee job satisfaction partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach, with a total population of 73g employees. The data collection technique used is primary data, namely observation, interviews, and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression using the SPSS version 26 application. The regression equation is $Y = 7.038 + 0.818 X1 + 0.013 X2$. (F test) on the Physical Work Environment variable (X1) and the Compensation Variable (X2) shows a calculated f value > f table, which is 59.545 > F table 2.700. and has a significant value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the Physical Work Environment variable (X1) and Compensation Variable (X2) variables simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Serambi Semesta Distribusi in South Tangerang.

Keywords: Physical Work Environment; Compensation; Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik sektor pemerintah maupun sektor swasta. Dalam mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, karena pengelolannya melibatkan semua unsur anggota yang ada didalamnya, seperti karyawan, pimpinan dan sistem lainnya. Perpaduan ketiga unsur tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Lilyana et al., 2021).

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan adalah aset yang sangat penting karena tanpa mereka organisasi atau perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan karena memiliki keterampilan, bakat, tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengelola karyawan, termasuk upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat loyalitas dan retensi karyawan dalam perusahaan.

PT Serambi Semesta Distribusi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri pemasok dan distributor buku. Perusahaan ini memfokuskan diri pada penyediaan buku-buku yang akan dijual kepada berbagai pelanggan, termasuk toko buku Gramedia dan reseller lainnya. Dengan demikian, peran utama PT Serambi Semesta Distribusi adalah menjembatani antara penerbit buku dengan pengecer atau penjual akhir, sehingga memungkinkan buku-buku yang diproduksi oleh penerbit untuk dapat dijangkau oleh konsumen dengan lebih luas. Perusahaan menyadari bahwa mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang didapatkan dari kepuasan mereka dalam bekerja, merupakan sebuah tantangan yang hingga saat ini dihadapi oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari total turnover yang tinggi. Penelitian ini berfokus kepada aktivitas melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang dilakukan dengan cara menganalisa data yang didapat melalui kuisioner yang di berikan kepada pekerja PT Serambi Semesta Distribusi.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks dimana reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan - harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas - realitas yang dirasakan pegawai sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Yasa & Dewi, 2019). Menurut (Sihombing & Sitanggang, 2019), Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Ruang lingkup manajemen sumber

daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan aspek manusiawi, termasuk di dalamnya kepuasan kerja. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif.
2. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.
3. Karyawan yang puas cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan.
4. Karyawan yang puas cenderung memiliki hasil kerja yang baik.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut (Nurhandayani et al., 2023), dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Sementara menurut Afandi dalam (Nisa, 2022) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisetimo dalam (Wangi et al., 2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain lain. Moekijat dalam (Ralahallo & Tehupuring, 2023) mengatakan, bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Kompensasi

Menurut (Edison et al., 2017) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Menurut (Wibowo, 2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut (Notoatmodjo, 2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

METODE PENELITIAN

Penyusunan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan dari pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat angka dalam skala *likert* yang nantinya akan diolah menjadi data statistik pada program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Menurut (Sugiyono, 2019) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data Kuantitatif adalah jenis data yang bisa diukur ataupun dihitung secara langsung, yang berupa data atau deskripsi yang dinyatakan menggunakan nomor ataupun berupa angka (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini hendak menerangkan peran variabel - variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil uji normalitas dengan Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39178584
Most Extreme Differences	Absolute	.119

	Positive	.098
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

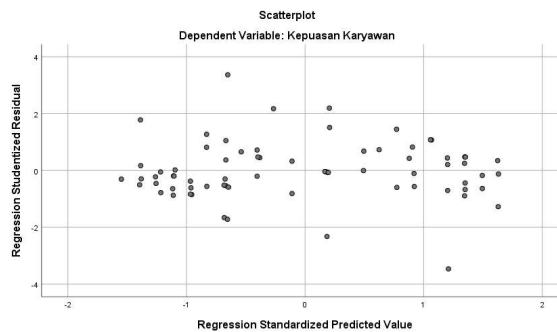
Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,012, > $\alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.038	3.394		2.073	.042		
	Lingkungan Kerja Fisik	.818	.095	.786	8.620	.000	.636	1.573
	Kompensasi	.013	.096	.012	.134	.894	.636	1.573

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji Multikolinieritas diketahui nilai *Tolerance* sebesar 0.636 atau lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF 1.573 atau lebih kecil dari 10.00. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala Multikolinieritas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

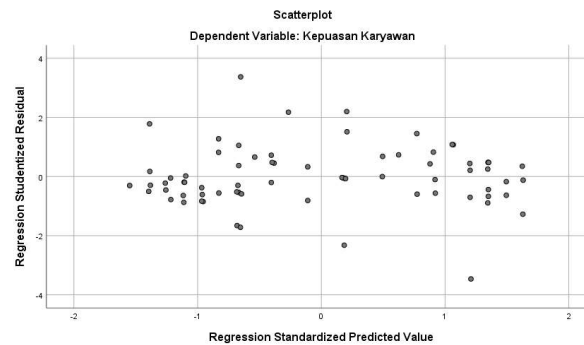
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengukurnya dengan menggunakan uji glejser dan melihat grafik scatter plot.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.473	2.327		.633	.529
	Lingkungan Kerja Fisik	-.040	.065	-.091	-.611	.543
	Kompensasi	.080	.066	.180	1.216	.228

a. Dependent Variable: abs Res

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,543 dan Kualitas Kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,228 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi/

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.038	3.394		2.073	.042
	Lingkungan Kerja Fisik	.818	.095	.786	8.620	.000
	Kompensasi	.013	.096	.012	.134	.894

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2025

a. Konstanta 7.038 menyatakan bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja dan

- Kompensasi maka Kepuasan Karyawan akan tetap terbentuk 7.038
- b. Nilai regresi 0,818 X1 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) tetap, maka Kepuasan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,818 satuan.
 - c. Nilai regresi 0,013 X2 artinya apabila variabel Kompensasi (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) tetap, maka keputusan pemebelian (Y) akan meningkat sebesar 0,013 satuan

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 ^a	.630	.619	4.454	.630	59.545	2	70	.000

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

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,644 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang kuat sebesar 63,0% terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 6 Hasil Uji Signifikan Parsial X1 Terhadap Y (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.258	2.952		2.459	.016
	Lingkungan Kerja Fisik	.826	.075	.794	10.988	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $10,988 > t_{tabel}$ 1,994 sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.631	4.443		4.193	.000

Kompensasi	.511	.109	.487	4.694	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $4,694 > t_{tabel}$ 1,994 sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan(Y).

Tabel 8 Hasil Uji Statistik Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2362.595	2	1181.297	59.545	.000 ^b
	Residual	1388.720	70	19.839		
	Total	3751.315	72			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

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

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $59,545 > F_{tabel}$ 2,700. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dampak Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7.258 + 0,826 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,794 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,630 atau sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,988 > 1,994$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Serambi Semesta Distribusi.

Hasil serupa yang di lakukan oleh Ade irma, Muhammad Yusuf 2020), sekolah tinggi ilmu ekonomi dengan Judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja pegawai Bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai hal ini terlihat pada uji t yang memiliki nilai uji T yang memiliki nilai $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 1,699$, Maka H_1 dalam Penelitiannya di terima.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18.631 + 511 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 487 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,237 atau sebesar 23,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.193 > 1,994)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Serambi Semesta Distribusi

Hasil serupa yang dilakukan oleh Ajimat, Nur Aini, Saksono Budi Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 3 No 3 (November 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, terlihat pada uji t yang memiliki nilai uji T yang memiliki nilai $t_{hitung} 5,180 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Signignifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,038 + 818 + 0,013 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,630 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,630 atau sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(59,545 > 2,700)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Serambi Semesta Distribusi.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang di lakukan Reni afrianti, natal indra (2024), Pusat Publikasi Ilmu manajemen Vol 2 No 3 juli (2024) Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji F Sebesar $51,451 > 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu persamaan regresi $Y = 7.258 + 0,826 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,794 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,630 atau sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,988 > 1,994$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Serambi Semesta Distribusi..
2. Kompensasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai persamaan regresi $Y = 18.631 + 511 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 487 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,237 atau sebesar 23,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.193 > 1,994$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Serambi Semesta Distribusi
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 7,038 + 818 + 0,013 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh 0,630 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,630 atau

sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti, Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (59,545 > 2,700) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Serambi Semesta Distribusi.

Saran

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) PT Serambi semesta distribusi di Tangerang Selatan berada dalam kategori Cukup Baik dengan Keamanan yang memiliki skor terendah, yaitu **3,56** dengan pernyataan nomor 10 Saya merasa "Perusahaan menyediakan pelatihan dan informasi tentang keselamatan kerja bagi semua karyawan."Pada pernyataan ini penulis dapat memberikan saran kepada PT Serambi Semesta Distribusi Di Tangerang Selatan Untuk meningkatkan dimensi keamanan, perusahaan perlu mengintegrasikan sistem pengawasan fisik seperti CCTV dan kontrol akses, memperkuat perlindungan data digital melalui enkripsi dan autentikasi berlapis, serta membangun budaya waspada dengan memberikan pelatihan rutin kepada seluruh karyawan agar mampu mengenali, mencegah, dan merespons potensi ancaman secara cepat dan tepat..
2. Kompensasi kerja (X2) pada PT Serambi semesta distribusi di Tangerang Selatan berada dalam kategori Cukup Baik dengan Fasilitas yang memiliki skor terendah, yaitu **3,66** dengan pernyataan nomor 10 Saya merasa Area Rapat dan Ruang Kreatif Tempat untuk brainstorming, diskusi tim, atau presentasi. ."pada pernyataan ini penulis dapat memberikan saran kepada PT Serambi Semesta Distribusi Di Tangerang Selatan berupa saran Untuk meningkatkan indikator fasilitas pada area rapat dan ruang kreatif, perusahaan sebaiknya merancang ruang yang ergonomis, nyaman, dan inspiratif dengan pencahayaan yang baik, sirkulasi udara optimal, serta penataan furnitur yang fleksibel untuk berbagai kebutuhan pertemuan. Lengkapi fasilitas dengan teknologi pendukung seperti proyektor atau layar interaktif, sistem audio yang jernih, koneksi internet berkecepatan tinggi, serta papan tulis atau papan ide untuk memudahkan proses brainstorming. Tambahkan elemen estetika seperti warna dinding yang merangsang kreativitas, dekorasi yang relevan dengan visi perusahaan, serta area santai yang dapat digunakan untuk diskusi informal. Selain itu, pastikan ruang memiliki sistem pemesanan yang teratur dan terjadwal, sehingga penggunaannya

efektif dan tidak tumpang tindih, serta lakukan evaluasi berkala terhadap kepuasan karyawan terkait fasilitas tersebut untuk memastikan fungsinya terus optimal.

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Serambi semesta distribusi Di Tangerang Selatan berada dalam kategori Cukup Baik dengan Promosi yang memiliki skor terendah, yaitu **3,67** dengan pernyataan nomor 10 Saya merasa "Promosi yang diberikan perusahaan membantu saya mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab baru." pada pernyataan ini penulis dapat memberikan saran kepada PT Serambi Semesta Distribusi Di Tangerang Selatan berupa saran Untuk meningkatkan indikator promosi, perusahaan sebaiknya memastikan bahwa setiap kesempatan promosi didasarkan pada penilaian kinerja yang transparan dan objektif, disertai dengan rencana pengembangan yang jelas agar karyawan memahami kompetensi yang perlu ditingkatkan. Promosi hendaknya tidak hanya memberikan kenaikan jabatan atau tanggung jawab, tetapi juga diikuti dengan pelatihan, mentoring, dan dukungan sumber daya yang memadai sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru secara optimal. Selain itu, perusahaan dapat membangun sistem komunikasi terbuka terkait peluang promosi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan bahwa proses promosi sejalan dengan tujuan strategis organisasi serta aspirasi individu karyawan. Dengan pendekatan ini, promosi akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kontribusi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, Aini, N., & Saksono, B. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DANA MANDIRI SEJAHTERA CABANG SEPATAN*. 3(3), 1–10.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Anggraeni, R. A., & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Chigo X Flip Area 3 Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 36–47. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2407>
- Diastuti, M., & others. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 248–252.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan*

organisasi.

- Ghozali Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Gunawan, A. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. *ProBank*, 5(2), 193–205.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI*. 9(3), 574–597.
- Irma, A., Yusuf, M., & others. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450–460.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Khair, H., & others. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163–170.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Alfabeta, CV.
- Nisa, R. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia*.
- Nurhandayani, A., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794.
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(01), 21–39.
- Ralahallo, F. N., & Tehupuring, J. (2023). Pengaruh Semangat Kerja dan Ligkungan

- Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Saumlaki). *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 1801–1808.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602–627.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863.
- Turipan, T., & others. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Rajawali Pers.
- Widodo, E. (2015). *Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan*.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yulianti, & Sukapti, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Perpustakaan Dan Kearsipan Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan*. 1(4), 388–403.