

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. JASA BERSAMA PEKANBARU

Fadillah Masdaruni

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : fadila041000@gmail.com

diterima: 13/6/2025; direvisi: 11/7/2025; diterbitkan: 31/8/2025

Abstract: The research aims to assess the relationship between compensation and work environment on employee work satisfaction at CV. Jasa Bersama Pekanbaru, involving a total population of 32 employees. This research uses saturated sampling methods, with the collected data in quantitative format. The questionnaire were distributed directly to all employees as a primary data collection tool. Multiple linear regression analysis results show that compensation and the working environment variables have a significant effect on job satisfaction when viewed individually. Simultaneously, the analysis yielded an F-value of 3.417, which exceeds the critical F-table the value of 3.32, with the significance level of 0.047 - below the 0.05 threshold. This finding confirms that compensation and the working surroundings together have a statistically significant influence on employee job satisfaction at CV. Jasa Bersama Pekanbaru. In addition, the R Square value of 0.710 showing that 71.0% of the variation in job satisfaction can be explained by the compensation and work environment variables. The rest 29.0% be affected by other factors that are not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas di sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah krusial karena menjadi unsur utama yang menggerakkan seluruh kegiatan operasional. Sumber daya manusia memiliki fleksibilitas tinggi dan berperan besar dalam menyusun strategi perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis (Ramadanita, 2021).

Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau pegawai dalam kapasitasnya sebagai perorangan yang membutuhkan penghargaan dan apresiasi, bukan semata-mata sebagai sarana dalam meraih tujuan yang diinginkan organisasi (Vionika, 2023). Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam organisasi karena mencerminkan sejauh mana kebutuhan anggota organisasi terpenuhi. Kepuasan ini bersifat subjektif, hanya bisa dirasakan oleh individu yang mengalaminya, dan dapat berbeda pada setiap orang.

Penelitian ini menitikberatkan pada 2 variabel yang di teliti, karena keduanya diyakini berpengaruh signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, yang meliputi upah, tunjangan, insentif, serta bentuk penghargaan lainnya, merupakan balas jasa yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan guna sebagai wujud apresiasi atas sumbangsih karyawan bagi perusahaan dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang proporsional serta memenuhi ekspektasi karyawan berpotensi meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Sementara itu, lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan dalam membentuk persepsi dan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman, hubungan harmonis antar rekan kerja, serta penyediaan fasilitas yang memadai, dapat membangun suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan terjamin

keamanannya bagi para karyawan. Karyawan yang merasakan dihormati dan bekerja dalam suasana kerja yang mendukung cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan hasil kerja. Berdasarkan hal tersebut, fokus utama yang akan dicapai melalui penelitian ini yaitu guna mengevaluasi sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut mengenai kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru, sekaligus mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan demi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Wayne F. Cascio yang dikutip dalam Nurmansyah (2021:2), kompensasi mencakup bentuk pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan insentif, yang berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas. Kompensasi terdiri dari berbagai aspek yang mencerminkan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berdasarkan pendapat Simamora dalam Nanang Tegar (2019:64), indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji atau Upah
Penghasilan tetap yang diperoleh karyawan secara berkala sebagai balasan atas pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan.
2. Insentif
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja tertentu, seperti bonus dan komisi.
3. Tunjangan
Imbalan tambahan yang diberikan dalam bentuk manfaat seperti tunjangan kesehatan, transportasi, maupun perumahan.

4. Fasilitas

Berbagai sarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan, seperti kendaraan operasional, ruang kerja yang nyaman, atau fasilitas hiburan.

Lingkungan kerja

Rahmawati et al. (2020:7) menyatakan Lingkungan kerja terdiri atas berbagai komponen yang memengaruhi situasi kerja secara keseluruhan yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugas atau aktivitas pekerjaan, baik dalam bentuk aspek fisik maupun nonfisik yang berpotensi memengaruhi kinerja serta aktivitas kerja harian mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017:45), lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua macam utama yakni, lingkungan yang terbagi ke dalam wujud fisik dan wujud non-fisik.

1. Lingkungan fisik, yang terdiri atas:
 - Pencahayaan yang cukup
 - Suhu ruangan yang nyaman
 - Kebersihan area kerja
 - Pemilihan warna dalam ruangan
 - Sistem keselamatan kerja
 - Pengaturan waktu kerja
2. Lingkungan non fisik, yang mencakup:
 - Hubungan antara pimpinan dan karyawan
 - Hubungan sosial antar rekan kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019:478), yang dimaksud dengan kepuasan kerja yaitu respons emosional positif yang muncul pada individu sebagai respons terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari usaha pribadi (faktor internal) dan dipengaruhi oleh berbagai aspek eksternal, seperti suasana kerja, pencapaian kerja, serta sifat atau karakteristik dari pekerjaan yang dijalani.

Robbins dan Judge (2015:181) dalam buku *Organizational Behavior* mengidentifikasi beberapa tolak ukur yang relevan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja seseorang meliputi:

1. Pekerjaan yang dijalankan
Kepuasan yang dirasakan terhadap jenis tugas yang dilakukan, termasuk sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan, variasi, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan.
2. Gaji
Tingkat kepuasan terhadap kompensasi finansial yang diterima, baik dari segi jumlah maupun keadilannya jika dibandingkan dengan posisi serupa di tempat lain.
3. Kesempatan promosi
Persepsi terhadap peluang untuk berkembang dalam jenjang karier, termasuk kemungkinan kenaikan jabatan dan pengakuan atas kontribusi.
4. Supervisi
Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan, yang meliputi dukungan, kejelasan instruksi, serta kemampuan atasan dalam membimbing dan memotivasi.
5. Hubungan dengan rekan kerja
Tingkat kenyamanan dalam menjalin interaksi dan kerja sama dengan sesama karyawan, termasuk aspek komunikasi dan solidaritas.
6. Kondisi kerja
Pandangan terhadap aspek fisik lingkungan kerja seperti kenyamanan tempat kerja, tingkat keamanan, dan fasilitas yang tersedia.
7. Keamanan kerja
Rasa aman yang dirasakan karyawan terkait dengan keberlangsungan pekerjaannya serta perlindungan dari risiko pemutusan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Fokus utama dalam studi ini adalah karyawan CV. Jasa Bersama Pekanbaru sebagai objek studi yang dianalisis oleh penulis dalam penyusunan skripsi.

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan CV. Jasa Bersama Pekanbaru yang berjumlah 32 orang yang digunakan sebagai populasi sekaligus sampel dalam studi ini.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

- Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara terhadap responden, yang berfungsi untuk memperkuat serta mendukung hasil temuan dalam penelitian ini.
- Data kuantitatif adalah data berbasis angka yang dihasilkan menggunakan distribusi kuesioner kepada para responden.

Sumber Data

- Kuesioner disebarikan kepada responden untuk memperoleh data primer secara langsung, dan berkaitan erat dengan isu utama yang dibahas dalam penelitian ini.
- Jenis data ini dihasilkan secara tidak langsung, melainkan melalui referensi atau sumber eksternal, seperti informasi umum mengenai lokasi penelitian, termasuk sejarah pendirian perusahaan, struktur organisasi, serta berbagai kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Proses penyebaran kuesioner dilakukan melalui angket yang telah dirancang secara sistematis, berisi sejumlah pernyataan beserta pilihan jawaban yang telah disesuaikan untuk memudahkan responden dalam menyampaikan tanggapan mereka.

Identifikasi dan operasionalisasi variabel

Aspek yang menjadi fokus analisis dalam studi ini, sesuai dengan kerangka berpikir dan hipotesis, mencakup variable bebas serta variable terikat.

- Variable bebas (X) yakni variable yang memiliki pengaruh terhadap variable lain dalam suatu penelitian. Dalam konteks studi ini, kompensasi dan lingkungan kerja ditetapkan sebagai variabel independen.
- Variabel Y termasuk dalam variabel yang responsnya ditentukan oleh variabel X. Dalam studi ini, kepuasan kerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen.

Analisis Data

Metode deskriptif yang dikombinasikan dengan pendekatan kuantitatif dimanfaatkan dalam studi ini guna menggambarkan dan mengklarifikasi objek penelitian berdasarkan konsep-konsep teoritis dan isu utama yang dikaji, yang kemudian dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan Penelitian ini memanfaatkan SPSS versi 27 dalam melakukan Metode regresi linier berganda digunakan sebagai alat bantu dalam memperlancar analisis hubungan antar variabel dan memperoleh pemahaman yang menjelaskan keterkaitan antar variable independen dan variable terikat pada suatu model analisis, yang dapat bersifat mendukung (positif) atau menghambat (negatif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel
Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,857	0,3494	Valid
	X1.2	0,898	0,3494	Valid
	X1.3	0,897	0,3494	Valid
	X1.4	0,850	0,3494	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Berdasarkan tampilan data yang dipaparkan di atas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel kompensasi terbukti valid, ditunjukkan oleh nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan
Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,808	0,3494	Valid
	X2.2	0,702	0,3494	Valid
	X2.3	0,803	0,3494	Valid
	X2.4	0,717	0,3494	Valid
	X2.5	0,475	0,3494	Valid
	X2.6	0,395	0,3494	Valid
	X2.7	0,636	0,3494	Valid
	X2.8	0,666	0,3494	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Oleh karena itu, dapat dinyatakan jika setiap indikator dalam kuesioner variabel lingkungan kerja memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan oleh Nilai r hitung lebih tinggi dibanding nilai r tabel.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan
Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,666	0,3494	Valid
	Y.2	0,603	0,3494	Valid
	Y.3	0,802	0,3494	Valid
	Y.4	0,705	0,3494	Valid
	Y.5	0,759	0,3494	Valid
	Y.6	0,787	0,3494	Valid
	Y.7	0,757	0,3494	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Dilihat dari pemaparan data dalam tabel, seluruh pertanyaan pada kuesioner variable kepuasan kerja dinyatakan memenuhi syarat validitas, Dibuktikan melalui jumlah r-hitung yang melampaui jumlah r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,896	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,811	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Dari pengujian reliabilitas terhadap seluruh indikator dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variable compensation memaparkan jumlah Cronbach's Alpha sebesar 0,896, yang menandakan reliabilitas tinggi karena melampaui ambang terendah 0,60. Adapun variable work environment memperoleh skor 0,811, dan variable kepuasan kerja sebesar 0,845, yang keduanya juga berada di atas standar yang ditetapkan. Dengan itu, seluruh pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel dan dapat diterapkan sebagai instrumen pengukuran untuk riset ini.

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.02923769
Most Extreme Differences	Absolute		.103
	Positive		.066
	Negative		-.103
Test Statistic			.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.509
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.496
		Upper Bound	.522

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Dengan nilai Sig. (2-tailed) senilai 0,200 melampaui nilai signifikansi 0,05 hasil uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel menggambarkan jika data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Analisis ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas

Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas

Jika $Tolerance > 0,01$, maka tidak terjadi multikolineritas

Jika $Tolerance < 0,01$, maka terjadi multikolineritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	1.000	1.000
	X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Penelitian

Uji multikolineritas menunjukkan bahwa baik nilai Tolerance maupun VIF untuk variabel X1 dan X2 masing-masing senilai 1,000. Nilai ini memenuhi kriteria ($Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$), maka metode regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolineritas dan siap digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.792	4.109		.436
	X1	.061	.149	.074	.688
	X2	.094	.102	.169	.361

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Pengujian ini menunjukkan jika jumlah signifikansi untuk variable Kompensasi adalah 0,688 untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,361. Karena kedua angka tersebut lebih tinggi dari jumlah signifikansi 0,05, maka dapat diartikan jika tidak terdeteksi indikasi heteroskedastisitas pada kedua variabel. Dengan demikian, metode regresi yang dipakai dalam penelitian ini mencukupi syarat homoskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.984	2.025		.000
	X1	.603	.074	.819	.000
	X2	-.108	.050	-.216	.039

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat dibuat regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 22.984 + 0,603 X_1 + -0,108 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta $\alpha = 22.984$

Jika kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tetap maka kepuasan kerja = 22.984

a) Koefisien $\beta_1 = 0,603$

Apabila variable kompensasi mengalami peningkatan senilai satu satuan, dan variable lainnya diasumsikan tetap (konstan), maka tingkat kepuasan kerja karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,603 satuan.

b) Koefisien $\beta_2 = -0,108$

Apabila variable lingkungan kerja meningkat senilai satu satuan, dan variabel lainnya diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja karyawan diperkirakan mengalami penurunan sebesar 0,108 satuan.

c) Error Kesalahan

Uji t (Parsial)

Tabel 9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.984	2.025		.000
	X1	.603	.074	.819	.000
	X2	-.108	.050	-.216	.039

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t, dengan nilai t tabel sebesar 2,042 sebagai acuan pembandingan. Uji ini diterapkan pada masing-masing variabel independen guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X1)

Dari hasil pengujian yang tercantum pada tabel, diraih jumlah t-hitung 8,193, melebihi nilai t-tabel 2,042, sementara nilai signifikansinya adalah 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berperan untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

b. Pengujian Koefisien Regresi Variable Lingkungan Kerja (X2)

Dari tabel hasil uji statistik, jumlah t-hitung dari variable lingkungan kerja sebanyak -2,164. Walaupun bertanda negatif, nilai ini secara absolut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,042. Nilai signifikansi 0,039 berada di bawah 0,05, dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja (X2) memberikan dampak signifikan secara

parsial pada kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.035	2	33.518	3.417	.047 ^b
	Residual	284.465	29	9.809		
	Total	351.500	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel, dihasilkan F-hitung sebesar 3,417 melebihi F-tabel sebesar 3,32, dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,047, lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menggambarkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.690	.971

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2025

Merujuk pada tabel tersebut, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,710 atau setara dengan 71,0%. Menggambarkan jika senilai 71,0% variasi dalam variable kepuasan kerja karyawan dapat dipaparkan oleh variable kompensasi dan lingkungan kerja. Adapun sisa 29,0%

dipengaruhi variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji ini diperkuat oleh uji parsial (uji t), di hasilkan jumlah t hitung dari variable kompensasi senilai 8,193 lebih tinggi dibandingkan t tabel senilai 2,042, dengan jumlah signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, bisa dijabarkan jika variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Maka dari itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima, yaitu “Diduga Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari data hasil uji parsial (uji t), di mana nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah -2,164, yang secara absolut lebih besar dari t tabel sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Oleh itu, dapat dikatakan variable lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Dapat dinyatakan hipotesis penelitian ini dapat diakui apabila Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini, menghasilkan nilai dari F hitung sebesar 3,417 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,32, serta angka signifikansi sebesar 0,047 berada di bawah 0,05.

Hasil ini mengindikasikan jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Dengan itu, hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu "Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dipengaruhi signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi mempengaruhi secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru. Dapat dijabarkan, semakin meningkat kompensasi yang diajukan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya.
2. Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Jasa Bersama Pekanbaru. Maksudnya semakin layak lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada saat bekerja maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi dari segi positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Jasa Bersama Pekanbaru.

Saran

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Dengan meningkatkan kedua hal tersebut, karyawan akan memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja, memaksimalkan kinerja, dan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
2. Untuk penelitian mendatang, dianjurkan agar menambahkan lebih berbagai macam variabel yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga memperluas cakupan objek penelitian. Hal ini dianjurkan dapat melengkapi temuan sebelumnya dan menghasilkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahri, S. (2018). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi*. Jakarta: CV. Jakad Publishing.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Peribahan Dalam Langka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Anang. (2018). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit depublish.
- Ghozali. (2018). *Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuisisioner*: Adab. Group. Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Persada.
- Nurmansyah. (2017). *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru. Press.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta
- Nurmansyah. (2021). *Manajemen Kompensasi*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Nurmansyah. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT refika Adatama.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. cetakan ke 1. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surajiyo dkk, 2020, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CV.Budi Utama, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Pranada Media
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto, dan Doni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung; Alfabeta.

Jurnal

- Aisha, R. K. (2023). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kitchenpt*. Sumber rasa jaya di jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 3(2), 102-114.
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). *Pengaruh kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ART Industries Boyolali*. Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis, 16(2).
- Dahlia, D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal SBR, 10(1), 72-85. (eJournal Universitas Dr. Soetomo)
- Ilyas, J. B., & Mattalatta, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar*. Jurnal Mirai Management, 3(2), 134-154.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara*. Journal Competency of Business, 5(1), 48-61.
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). *pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada cv. Aneka Jaya)*. Jurnal Economina, 1(2), 187-202.

- Novirsari, E., Nasib, N., & Simanjuntak, M. S. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Industama Perkasa*. CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(2), 284-303.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Suprapti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen*. Jurnal Mitra Manajemen, 3(6), 688-701.
- Vionika, A., Halim, A. F., & Ningrum, F. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang*. Jurnal Dialogika: Manajemen Dan Administrasi, 5(1), 27-37.
- William, W., & Ekawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(3), 749-758.
- Yuslaini dan Supeno, Bambang. (2020). *Exploring Performance and Traceability Environment on Dept. of Housing Settlement and Lands*, IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci. 469 012075, <https://doi.org/10.1088/1755-1315/469/1/012075>