Social: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi
e-ISSN: 3110-813X
Volume 1, Nomor 2, Desember 2025
https://jurnal.stiegwalisongo.ac.id/index.php/social

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUMDA GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK)

Yudi Yunus Widana[1]
[1] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol, Pasuruan, Jawa timur
E-mail: yudiyunuswidana@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perumda giri tirta kabupaten gresik. Jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif, fokus penelitian ini terletak pada kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Pengambilan data penelitian melalui sebar angket (kuesioner) dan di isi untuk mendapatkan hasil kemudian diolah datanya menggunakan program SPSS untuk mengetahui sebuah hasil dari penelitan yang sudah dilakukan. Dari hasi penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bahkan mempunyai signifikan yang tinggi. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Bisa di katakan bahwa lingkungan kerja mempunyai andil yang sangat tinggi dalam kepuasan kerja sehingga para karyawan dalam melakukan pekerjaan akan menjadi lebih hati-hati di bagian pekerjaan masing-masing dan dapat menjadikan lebih baik.

Kata Kunci : pengaruh; kompensasi; lingkungankerja; kepuasankerja; karyawan

Abstract - This study aims to determine the influence of compensation and the work environment on employee job satisfaction at Perumda Giri Tirta, Gresik Regency. The research method used is quantitative, focusing on compensation, the work environment, and employee job satisfaction. The number of respondents in this study was 76. Data was collected through questionnaires, which were then processed using SPSS to determine the results of the research. The results indicate that the work environment has a significant influence on employee job satisfaction, even with a high level of significance. Compensation, on the other hand, has no effect on employee job satisfaction. It can be said that the work environment plays a significant role in job satisfaction, leading employees to be more careful in carrying out their work and improving their performance.

Keywords: influence; compensation; work environment; job satisfaction; employees

PENDAHULUAN

Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya.

Bertumpunya organisasi pada karyawan membuat organisasi perlu untuk menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri karyawan yang diharapkan mendorong karyawan agar mau bekerjasama dengan organisasi. Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi.

Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan

.

Copyright © 2025 Yudi Yunus
This article is licensed under CC-BY-SA

antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan mambas Karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen.
Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Instansi perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat konstribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada instansi.
Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai perngaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kepuasan kerja karyawan.
Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif bagi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan peran yang sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mulai dari tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, kelengkapan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut yang dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan seorang karyawan.
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Munculnya kepuasan kerja sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam instansi. Kepuasan kerja merupakan cerminan senang, tidak senangnya dan nyaman, tidak nyamannya karyawan terhadap kompensasi, beban, dan lingkungan kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan itu penting, jadi para manajer seharunya lebih perduli terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasaan inilah semua tujuan instansi atau organisasi akan lebih mudah dicapai. Selain akan mendapatkan tenaga yang terampil, maka kerja akan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan dalam mencapai tujuan instansi.
Karyawan yang tidak terpuaskan akan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjannya dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang telah terpuaskan harus dipertahankan karena dapat berubah sewaktu-waktu. Hal ini yang harus diperhatikan agar terjadi peningkatan kerja karyawan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang cekatan dan handal, walapun didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih, tetap perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk apabila masalah ini tidak diatasi secara optimal yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.
Berdasarkan Uraian Diatas, Maka Peneliti Tertarik Untuk Mengadakan Penelitian Dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik”.
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menarik beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik.
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik.
Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik.
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PERUMDA Giri Tirta Kabupaten Gresik.

1. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

- Populasi: Adapun jumlah populasi di perusahaan Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik sebanyak 321 orang.
- Sampel: Diambil secara perhitungan rumus slovin sebanyak 76 responden yang memenuhi kriteria.

3. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Disebut variabel bebas, karena dipandang mempengaruhi yang lain (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi (X_1)
Kompensasi mencakup segala bentuk kompensasi, baik moneter maupun non-moneter, seperti: Upah, gaji, tunjangan, bonus, tunjangan makan, uang lembur, asuransi kesehatan, dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai tantiem atau imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi.

b. Lingkungan kerja (X2)
Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai pada saat ia bekerja, baik fisik maupun nonfisik, langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat menyebabkan pegawai tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai tersebut.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah fenomena yang dijadikan objek studi dan investigasi. Variabel terikat juga disebut variabel yang dipengaruhi variabel dalam. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan mewakili tingkat kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon emosional seorang karyawan terhadap suatu situasi kerja dan ditentukan oleh pencapaian hasil dan memenuhi atau melampaui harapan.

4. Instrumen Penelitian

Kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5.
Validitas diuji dengan uji Pearson Product Moment.
Reliabilitas diuji menggunakan Alpha Cronbach, dengan nilai ≥ 0.6 dianggap reliabel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner secara daring melalui Google Form.

Waktu pengumpulan data: 2 minggu.
Responden dijamin anonimitasnya untuk menjaga etika penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Uji Deskriptif: Untuk melihat distribusi frekuensi dan rata-rata.
Uji Korelasi Pearson: Untuk mengetahui hubungan antara variabel.
Uji Regresi Linier Sederhana: Untuk melihat pengaruh signifikan antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Software yang digunakan: SPSS versi 25.

2. PEMBAHASAN

A. Manajemen

manajemen adalah seni mengelola sumber daya agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau bisnis dapat tercapai secara efektif dan efisien. manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam mengambil keputusan seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemberhentian sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa itu adalah ilmu dan seni mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dapat dimaksimalkan secara efektif dan ditingkatkan secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

B. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Perusahaan perlu membuat formula untuk memastikan kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai. remunerasi adalah jumlah keseluruhan imbalan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jenis-jenins kompensasi yaitu, kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdi di organisasi atau perusahaan.

C. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi sekitar pekerja langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja tersebut. Perusahaan harus mampu memetakan kondisi yang mendukung kerjasama antar level, yakni antara atasan dan bawahan, atau antar pegawai yang sederajat. Prasyarat yang harus dibentuk adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat diabaikan.

D. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya. Jadi, pengertian lain adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karena keadaan menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada di dalam dirinya

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik, hal ini dapat di lihat dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} sehingga di simpulkan tidak mempunyai pengaruh dan nilai signifikan sebesar 0.090. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik, hal ini dapat di lihat dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga di simpulkan mempunyai pengaruh dan nilai signifikan sebesar 0.000. Kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik dimana nilai pengaruh dapat dilihat pada uji f (simultan) yang mana nilai uji f_{hitung} lebih besari dari pada nilai f_{tabel}. lingkungan kerja Perumda Giri Tirta Kabupaten Gresik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan daripada kompensasi, kemungkinan tidak pengaruhnya dikarenakan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apabila ada tambahan pekerjaan yang harus segera di selesaikan sudah tertuang dalam aturan sehingga besar kecilnya kompensasi sudah ada, apabila tidak dilakukan sesuai aturan maka dimungkinkan menjadi salah satu dari penyelewengan anggaran.

4. DAFTAR PUSTAKA

Adhian, Nugraha. 2018. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Pattimura dan Unit Kerjanya)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Astutik, Ririn Emi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah)*. Skripsi.

Djati, S. Pantja, et al. 2016. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003.

Duha, Timotius. 2018. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.

Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRDH.

Fattah, H. A. Hussein. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Badan penerbit Undip.

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2022. *Komitmen Organisasi*. E-Psikologi, www.e-psikologi.co/masalah/2597.02.htm.

Priansa, Donni Juni. 2019. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.

Saihudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Uwais Inspirasi

Sugondo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Tunjangan Kesejahteraan, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada RSU. PKU. Muhammadiyah Delanggu Klaten*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.