

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LION SUPERINDO CITRA RAYA TANGERANG: MENGGALI PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Reachel Natasya¹, Herlina Eka Putri², Bella Indah³, Beni Sastra⁴, Muhammad Abdullah⁵

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia¹

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia²

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia³

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia⁴

Universitas Nusa Mandiri, Jakarta, Indonesia⁵

E-mail: natasha.rachel0107@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to reveal the influence of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang. The background of this research is based on the limited studies examining the relationship between these variables in the context of retail companies in the Tangerang area. The research method used is a survey with a quantitative approach, involving 74 employees as respondents through a census. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that compensation and work environment have a significant influence on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The conclusion of this study is that increasing compensation and improving the work environment can enhance employee job satisfaction at PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang. These findings provide practical implications for company management in formulating more effective policies to improve employee well-being.*

Keywords: *Compensation; Work Environment; Work Satisfaction; PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada minimnya studi yang meneliti hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks perusahaan ritel di wilayah Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 74 karyawan sebagai responden melalui sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.*

Kata Kunci: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang*

PENDAHULUAN

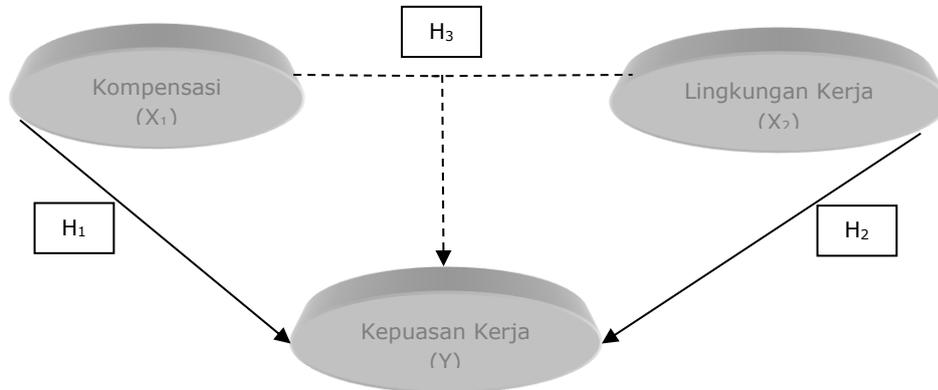
Persaingan bisnis kini semakin ketat yang sejalan dengan zaman yang terus berkembang dan bergerak cepat sudah tentu menuntut perusahaan untuk cepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam hal ini, sumber daya manusia pastinya punya peran yang luar biasa vitalnya dalam kegiatan organisasi, hal ini karena keberhasilan atau kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak bisa dipisahkan dari konteks sumber daya manusia (Adnyani et al., 2024). Salah satu yang menjadi perhatian dari sebuah manajemen adalah kepuasan kerja karyawan, karena hal itu juga menjadi hal yang sangat berdampak kepada bisnis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja dari seorang karyawan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara global. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting ketika mengelola, maupun mengatur lingkungan perusahaan, karena karyawan adalah aset penting yang harus dijaga dengan baik (Abdullah, 2022). Salah satu cara organisasi mendorong anggotanya supaya muncul kepuasan kerjanya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil sebagai imbalan atas pengorbanan anggota organisasi. Kompensasi yang

adil membentuk kepuasan kerja karyawan, sehingga menjadi motivasi kerja untuk memenuhi tuntutan organisasi (Alkatiri et al., 2024).

Selain itu lingkungan kerja juga menjadi elemen yang luar biasa pentingnya untuk memunculkan kepuasan kerja seorang karyawan, lingkungan kerja yang mencakup suhu area kerja, kelembaban yang ada, sirkulasi udara di lokasi, pencahayaan yang dibuat, tingkat kebisingan dari area kerja, kebersihan dari ruangan kerja yang ada, dan adanya kelengkapan dari alat-alat kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja yang kondusif (Susanti et al., 2024). Hal ini tentunya juga diperlukan oleh perusahaan *retail* seperti Superindo, yang dimiliki oleh PT. Lion Superindo dan merupakan ritel grosir terbesar di Indonesia yang menasar pasar kelas menengah, dengan jumlah gerai mencapai 186 cabang (Hakim & Atmajawati, 2022). Terdapat beberapa penelitian yang mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. Lion Superindo seperti motivasi kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja (Cahyono & Mardikaningsih, 2021). Kemudian terdapat riset dari (Suwanto, 2024) yang mengemukakan jika kinerja karyawan PT. Lion Superindo dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja, selain itu terdapat juga penelitian dari (Suriandhi, 2023) yang mengutarakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Dari beberapa riset tersebut semuanya hanya berfokus pada kinerja karyawan, padahal kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh (Abdullah, 2022a) kepuasan kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif kepada kinerja dari seorang karyawan. Dikarenakan riset mengenai kepuasan kerja dari karyawan PT. Lion Superindo belum ada dan dalam upaya untuk menutup celah penelitian tersebut, maka riset kali ini dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor apa saja yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Lion Superindo terutama pada cabang Citra Raya Tangerang.

Sistem kompensasi seharusnya memastikan bahwa manfaat dan pembayaran yang sudah ada terhadap karyawan sejalan dengan kontribusi yang telah diberikan terhadap instansi tersebut. Unit Sumber Daya Manusia memanglah bertanggung jawab secara mutlak dalam memastikan bahwa kompensasi yang tersedia bisa bersaing dengan lembaga, perusahaan, atau organisasi sejenis, mampu bersikap adil, serta memang sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan akhirnya bisa menjadi motivasi dalam pelaksanaan tugas (Firdaus & Anah, 2024). Kompensasi yang memadai dapat memberikan pengakuan atas nilai kerja yang dilakukan oleh pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi imbalan yang cocok dengan jerih payah maupun dedikasinya terhadap pekerjaan, karyawan pasti lebih merasa dihargai maupun diakui oleh organisasinya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan karena mereka merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai dengan cara yang nyata (Alam et al., 2024). Kompensasi memiliki beberapa indikator seperti gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) seperti asuransi, tunjangan, maupun uang pensiun (Yuliani, 2023). Karyawan pastinya juga sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena ini berpengaruh pada bagaimana mereka mengatur waktu dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tercipta dari lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, sehingga penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lestari et al., 2020). Jika lingkungan kerja yang ada buruk dan kurang supportif kepada karyawan untuk bekerja, hal tersebut bisa memicu menurunnya kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2022). Lingkungan kerja mempunyai beberapa indikator seperti lingkungan fisik yang terdiri dari sebuah penerangan, bagaimana suhu udara yang, seperti apa kondisi suara bisingnya, aktivitas penggunaan warna di lingkungan kerja, ruang gerak yang memanglah diperlukan, keamanan dari konteks pekerjaan serta juga lingkungan kerja yang non fisik seperti bagaimana hubungan karyawan yang ada dengan atasannya, seperti apa juga hubungan karyawan dengan sesama rekan kerjanya, maupun hubungan karyawan yang ada dengan para bawahannya (Silitonga, 2018). Pada sisi lain kepentingan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan juga sangatlah besar karena hubungannya langsung dengan motivasi dan kesungguhan karyawan bekerja terhadap pekerjaan mereka. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen ketika pelaksanaan tugas-tugas yang telah diamanahkan. Kepuasan kerja juga memperkuat motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Selain itu juga karyawan yang merasa puas cenderung lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan, menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Kesemuanya secara kolektif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Saat karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan pastinya akan lebih berkontribusi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan dalam organisasi (Chandrasari et al., 2024). Terdapat indikator kepuasan kerja seperti menyenangi setiap bentuk pekerjaannya, mencintai bentuk pekerjaannya, moral kerja yang memanglah positif, disiplin kepada pekerjaannya,

dan tentunya sebuah prestasi kerja (Tegar, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka tersusunlah kerangka berpikir dalam riset ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Riset Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang: Menggali Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Hipotesis 1: Ada dugaan jika kompensasi bisa memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang;

Hipotesis 2: Ada dugaan jika lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang;

Hipotesis 3: Ada dugaan jika kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama bisa memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang.

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini memakai metode jenis kuantitatif kausal yang tujuannya adalah ingin mengungkap hubungan asosiatif variabel bebas dan variabel yang terikat (K. Abdullah et al., 2022), dalam hal ini yang ingin diungkap adalah variabel bebas pertama dalam riset ini adalah kompensasi dan variabel bebas kedua dalam riset ini adalah lingkungan kerja kepada variabel terikat yang disebut kepuasan kerja dari karyawan di PT. Lion Superindo cabang Citra Raya Tangerang. Populasi maupun sampel yang terdapat didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lion Superindo cabang Citra Raya Tangerang, sampel ditarik melalui metode *non probability sampling*, dengan jenis sensus dengan tujuan untuk meminimalisir bias dalam riset sehingga semua populasi dari objek penelitian dijadikan sebagai sampel (Fauzy, 2019). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan PT. Lion Superindo cabang Citra Raya Tangerang. Alat yang digunakan dalam aktivitas analisis pada riset ini adalah *software* SPSS 25 *for windows* untuk mengungkap semua hipotesis yang telah diajukan dalam riset kali ini.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Seluruh karyawan PT. Lion Superindo cabang Citra Raya Tangerang yang memang menjadi sebuah objek riset kali ini memiliki penjabaran sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Usia	17-21 Tahun	2 orang	2.70%
	22-26 Tahun	33 orang	44.59%
	27-31 Tahun	16 orang	21.62%
	32-36 Tahun	15 orang	20.27%
	37-41 Tahun	7 orang	9.46%
	42-46 Tahun	1 orang	1.35%
	Total	74 orang	100%

Jabatan	Staff	67 orang	90.54%
	Team Leader	4 orang	5.41%
	Assistant Manager	2 orang	2.70%
	Manager	1 orang	1.35%
	Total	74 orang	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37 orang	50.00%
	Perempuan	37 orang	50.00%
	Total	74 orang	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	70 orang	94.59%
	Diploma/Sederajat	1 orang	1.35%
	Strata I/Sederajat	3 orang	4.05%
	Total	74 orang	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	1 orang	1.35%
	1-3 Tahun	32 orang	43.24%
	4-6 Tahun	16 orang	21.62%
	6-8 Tahun	13 orang	17.57%
	8-10 Tahun	4 orang	5.41%
	> 10 Tahun	8 orang	10.81%
	Total	74 orang	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas usia terbanyak yang menjadi responden dalam riset ini adalah 22-26 tahun sebesar 44.59% dan usia 27-31 tahun sebesar 21.62%, hal ini dikarenakan industri *retail* membutuhkan tenaga kerja muda yang siap dalam mengemban pekerjaan dan mempunyai energi yang besar, kemudian untuk jabatan responden terbanyak adalah *staff* dengan persentase 90.54%, hal ini terjadi karena dalam satu cabang PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang memanglah memiliki banyak karyawan yang bertindak sebagai pelaksana dan dipimpin oleh 1 orang *manager* yang memikul tanggung jawab dalam mengelola *outlet* PT. Lion Superindo cabang Citra Raya Tangerang. Selain itu untuk jenis kelamin responden dalam penelitian ini tersebar secara merata masing-masing 50% karena perusahaan tidak membeda-bedakan jenis kelamin dalam perekrutan karyawan. Selain itu untuk tingkat pendidikan tertinggi didominasi oleh SMA/ sederajat sebanyak 94.59%, hal ini terjadi karena syarat minimal bekerja di PT. Lion Superindo adalah SMA/ sederajat. Kemudian untuk masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja 1-3 tahun sebesar 43.24% dan 4-6 tahun sebesar 21.62%, hal ini memiliki makna jika PT. Lion Superindo adalah tempat yang cukup nyaman bagi para karyawan untuk bekerja dan berkarir sehingga mereka loyal dalam bekerja.

Skor Setiap Indikator Variabel

Tabel dibawah ini adalah hasil skor tiap indikator pada variabel kompensasi:

Tabel 2. Hasil Skor Indikator Variabel Kompensasi

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Gaji	Perusahaan tempat saya bekerja mampu memberikan gaji setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	4.59
	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji yang sepadan dengan beban kerja yang dimiliki setiap karyawan	4.49
Upah	Sistem upah yang diberikan berdasarkan kemampuan kerja dan jabatan dari setiap karyawan	4.46
	Saya merasa nominal upah yang saya terima kompetitif dibandingkan	4.42

	dengan perusahaan lain dalam industri yang sama	
Insentif	Perusahaan memberikan bonus bulanan yang sesuai untuk karyawan yang mencapai target	4.49
	Perusahaan memberikan uang makan yang sesuai untuk para karyawan sesuai dengan posisi/jabatan	4.47
Kompensasi Tidak Langsung (<i>Fringe Benefit</i>)	Perusahaan memberikan jaminan sosial bagi karyawan dengan nominal yang layak sesuai posisi/jabatan karyawan	4.57
	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang layak bagi para karyawan	4.45

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Skor tertinggi pada indikator kompensasi terletak pada gaji dimana karyawan merasa perusahaan mampu memberikan gaji setiap bulan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka, diikuti oleh indikator kompensasi tidak langsung dimana perusahaan dianggap memberikan jaminan sosial yang sesuai kepada setiap karyawannya.

Tabel dibawah ini adalah hasil skor tiap indikator pada variabel lingkungan kerja:

Tabel 3. Hasil Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Penerangan	Penggunaan lampu di area kerja sudah sesuai (tidak gelap dan tidak terlalu terang)	4.38
Suhu Udara	Suhu udara di area kerja terasa sejuk	4.30
Suara Bising	Area kerja tidak memiliki kebisingan, sehingga karyawan dapat fokus bekerja	4.23
Penggunaan Warna	Penggunaan warna di area kerja tidak terlalu mencolok, sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja	4.12
Ruang Gerak Yang Diperlukan	Area kerja saya memiliki ruang yang cukup luas, sehingga tidak terjadi penumpukan karyawan dalam satu lokasi	4.16
Keamanan Kerja	Saya merasa aman di area kerja, karena ada <i>security</i> yang rutin mengontrol area kerja dan kamera pengawas yang selalu aktif	4.04
Hubungan Karyawan Dengan Atasan	Atasan saya senantiasa memberikan dukungan kepada timnya dan tidak suka berkonflik	4.08
Hubungan Karyawan Dengan Sesama Rekan Kerja	Tim dalam perusahaan ini selalu suka berkolaborasi dan menghindari konflik satu sama lain	4.11
Hubungan Karyawan Dengan Bawahan	Atasan tidak pernah membedakan anggota timnya dan selalu menjunjung tinggi nilai keadilan	4.32

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Skor tertinggi pada indikator lingkungan kerja terletak pada penerangan dimana karyawan merasa perusahaan sudah memberikan penerangan yang cukup baik pada area lingkungan kerja perusahaan dan selanjutnya diikuti oleh indikator hubungan karyawan dengan bawahan dimana menurut responden atasan dianggap adil dan tidak pernah membedakan seluruh bagian dari timnya.

Tabel dibawah ini adalah hasil skor tiap indikator pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 4. Hasil Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Kuesioner	Skor Mean
Menyenangi Pekerjaannya	Saya merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	4.57
	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	4.38
Mencintai Pekerjaannya	Saya selalu tulus dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi perintah atasan saya	4.54
	Saya tidak berpikiran negatif/buruk terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan	4.36
Moral Kerja Yang Positif	Saya selalu hadir bekerja dengan tepat waktu	4.39
	Saya tidak pernah istirahat melebihi waktu yang ditentukan oleh perusahaan	4.41
Prestasi Kerja	Saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam perusahaan ini dan mampu menjadi contoh bagi karyawan yang lain	4.47

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Skor tertinggi pada indikator kepuasan kerja terletak pada menyenangkan pekerjaannya dimana karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, selain itu skor tertinggi juga diikuti oleh indikator mencintai pekerjaannya dimana karyawan merasa selalu tulus dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi perintah dari atasan mereka, hal ini menunjukkan betapa senang dan cintanya karyawan kepada pekerjaan mereka di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang.

Uji Validitas

Pelaksanaan uji validitas diperlukan agar memastikan data yang telah didapatkan valid dan memenuhi kaidah riset (Auliya et al., 2020). Semua kuesioner di riset kali ini valid karena memanglah nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel *pearson product correlation* (K. Abdullah et al., 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.605	0.229	Valid
X _{1.2}	0.738	0.229	Valid
X _{1.3}	0.809	0.229	Valid
X _{1.4}	0.805	0.229	Valid
X _{1.5}	0.847	0.229	Valid
X _{1.6}	0.821	0.229	Valid
X _{1.7}	0.696	0.229	Valid
X _{1.8}	0.678	0.229	Valid
X _{2.1}	0.494	0.229	Valid
X _{2.2}	0.650	0.229	Valid
X _{2.3}	0.535	0.229	Valid
X _{2.4}	0.831	0.229	Valid
X _{2.5}	0.805	0.229	Valid

X _{2.6}	0.806	0.229	Valid
X _{2.7}	0.788	0.229	Valid
X _{2.8}	0.842	0.229	Valid
X _{2.9}	0.633	0.229	Valid
Y _{1.1}	0.640	0.229	Valid
Y _{1.2}	0.706	0.229	Valid
Y _{1.3}	0.528	0.229	Valid
Y _{1.4}	0.719	0.229	Valid
Y _{1.5}	0.671	0.229	Valid
Y _{1.6}	0.681	0.229	Valid
Y _{1.7}	0.668	0.229	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji Reliabilitas

Instrumen dalam riset ini diharuskan memenuhi kaidah reliabel, yaitu menggunakan panduan nilai dari *Cronbach's Alpha* yang nilainya harus lebih tinggi dari nilai 0.60 (Purwanto, 2018). Semua kuesioner dalam riset ini memenuhi kaidah reliabilitas dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* 0.916 > 0.60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	24

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dipakai untuk uji normalitas, tapi memang syarat yang harus dipenuhi adalah respondennya minimal lebih dari 30 orang dan asumsi bahwa data normal dapat dipakai jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari angka 0.05 (Amrudin et al., 2022). Untuk penelitian ini, tingkat signifikansinya lebih tinggi dari angka 0.05 yang menunjukkan jika memang data dalam riset kali ini dapat diklasifikasikan sebagai data yang berjenis normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.13210564
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.092
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji Heteroskedastisitas

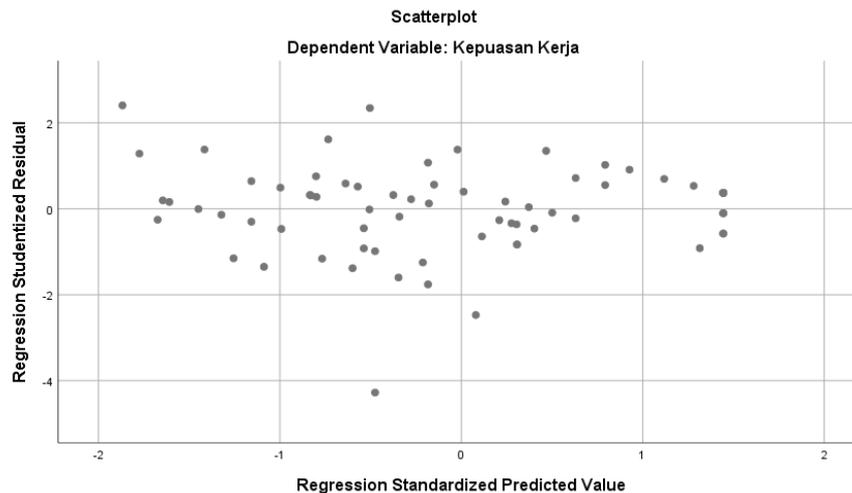
Pelaksanaan pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah memang ada tidak konsistennya varians dalam model regresi tertentu. Kriteria lulus uji heterokedastisitas didasarkan pada pola acak dengan distribusi merata yang dekat dengan nilai 0 pada sumbu Y pada plot (Widana & Muliani, 2020). Selain itu ada mekanisme uji *glejser*, yang menghitung regresi dari variabel bebas ke nilai absolut residualnya dan menunjukkan bahwa tidak ada kondisi yang heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih tinggi dari angka 0.05 (Widana & Muliani, 2020). Tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji *Glejser*

Coefficients ^a		
	Model	Sig.
1	(Constant)	0.008
	Kompensasi	0.587
	Lingkungan Kerja	0.147

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2024)



Gambar 1. *Scatterplot* Riset Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang: Menggali Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bermaksud untuk mengetahui apakah variabel bebas memberikan pengaruh satu sama lain. Idealnya, uji ini tidak terjadi dalam penelitian apapun. Sebuah kondisi dianggap tidak ada multikolinearitas bila ada nilai *tolerance* lebih tinggi dibandingkan dengan 0.10 maupun nilai dari *variance inflation factor* lebih kecil dari angka 10 (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0.829	1.206
	Lingkungan Kerja	0.829	1.206

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dengan model dari regresi bisa dipakai untuk menunjukkan bagaimana sebuah variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam sebuah model riset. Selain itu, analisis regresi juga dapat memberikan analisis tentang bagaimana perubahan satuan dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Amrudin et al., 2022).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12.966	2.354
	Kompensasi	0.139	0.064
	Lingkungan Kerja	0.349	0.053
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil dari informasi tabel diatas dapat menjadi acuan dalam menyusun persamaan ini, dimana $Y = 12.966 + 0.139 X_1 + 0.349 X_2$ yang bermakna jika nilai kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang tanpa adanya kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 12.966, selain itu kompensasi bisa memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan, yaitu apabila ada kenaikan 1 poin pada kompensasi hal ini mengakibatkan kepuasan kerja naik menjadi 0.139 kemudian di sisi lain juga terdapat informasi jika setiap ada 1 poin pada lingkungan kerja, hal ini berakibat positif bagi kepuasan kerja karyawan yang naik sebesar 0.349 bagi karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang.

Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Uji korelasi terpakai dalam menilai hubungan dari variabel, serta koefisien determinasi memiliki maksud dalam memahami variabel bisa dapat memengaruhi variabel terikat (Zahriyah et al., 2021).

Tabel 11. Hasil Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	0.503	0.489	2.16193
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Korelasi antar variabel bebas yang disebut kompensasi, variabel bebas yang disebut lingkungan kerja terhadap variabel terikat yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah kuat karena nilai r dalam penelitian ini $0.709 > 0.600$ (Napitupulu et al., 2021). Selain itu ada bukti dampak dari variabel bebas kompensasi dan dampak dari variabel bebas lingkungan kerja sebesar 50.30% kepada kepuasan kerja dari para karyawan di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Penerimaan hipotesis secara parsial dalam variabel kompensasi maupun variabel dari lingkungan kerja kepada kepuasan kerja karyawan ditelisik dari nilai t hitung, bila nilai dari t hitung memanglah lebih tinggi dari t tabel, disimpulkan seluruh hipotesis yang diajukan pada riset ini terbukti (Sitepu & Sebayang, 2019), berdasarkan perbandingan nilai dari t hitung kepada t tabel terbukti $2.172 > 1.994$ dan $6.566 > 1.994$, maka dugaan tentang kompensasi maupun dugaan tentang lingkungan

kerja bisa memengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan dari PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang adalah terbukti.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.507	0.000
	Kompensasi	2.172	0.033
	Lingkungan Kerja	6.566	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Secara simultan dugaan yang sudah diajukan pada riset ini dibuktikan melalui uji F melalui perbandingan nilai dari F hitung kepada nilai dari F tabel, apabila F hitung lebih tinggi dari F tabel bisa ditarik kesimpulan hipotesis diterima dan hal yang sebaliknya juga terjadi (Sitepu & Sebayang, 2019). Penelitian kali ini membuktikan variabel bebas yang disebut kompensasi dan variabel bebas lainnya yang disebut lingkungan kerja dengan bersama bisa memengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.057	2	168.028	35.950	.000 ^b
	Residual	331.849	71	4.674		
	Total	667.905	73			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

PEMBAHASAN

Dampak Kompensasi Secara Parsial Kepada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang

Pemberian kompensasi yang baik mutlak diperlukan bahkan bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan hingga 55% (Ayu et al., 2024). Tentunya hal demikian cocok kepada riset yang dilakukan oleh (Abdullah & Rahmi, 2023) yang berpendapat kompensasi dan perbaikan pengelolaan insentif, terutama berdasarkan masa pengabdian, bisa menaikkan rasa kepuasan kerja karyawan maupun bisa menaikkan hasil kerja karyawan. Hal yang serupa juga terjadi pada riset kali ini dimana kompensasi yang baik bisa membuat meningkatnya kepuasan kerja karyawan, indikator kompensasi yang tertinggi terletak pada gaji artinya karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup baik sehingga karyawan timbul rasa puasnyanya. Namun terdapat indikator dengan skor terendah dalam riset ini pada bagian upah, diharapkan perusahaan mampu memberikan nominal upah yang kompetitif terhadap perusahaan-perusahaan lain dalam ruang lingkup industri sejenis, perlunya riset dari perusahaan PT. Lion Superindo kepada industri sejenis dalam sistem pengupahan menjadi hal yang mutlak. Selain itu diharapkan perusahaan meningkatkan jumlah tunjangan kesehatan kepada karyawan dengan memberikan asuransi bagi anggota keluarga karyawan agar para karyawan merasa tenang apabila ada anggota keluarganya yang harus masuk ke rumah sakit.

Dampak Lingkungan Kerja Secara Parsial Kepada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang

Lingkungan kerja yang positif tidak diragukan lagi membuat kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat, dengan dukungan lingkungan yang baik seseorang juga akan meningkat kinerjanya (Febrianti et al., 2024). Kemudian hal ini didukung oleh riset dari (Abdullah, 2022) yang

mengutarakan jika perusahaan yang bisa meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja perusahaan dampaknya bisa membuat karyawan bekerja dengan puas serta meningkatkan juga semangat kerja yang berdampak positif untuk kinerja seorang karyawan. Penelitian kali ini juga membuktikan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja memang bisa memengaruhi positif kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang, indikator yang mendapatkan apresiasi tertinggi dari responden adalah pada penerangan dimana penerangan area kerja yang sudah diberikan perusahaan membuat karyawan nyaman bekerja dan puas, namun demikian terdapat rekomendasi untuk manajemen PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang meningkatkan keamanan kerja karyawan dengan meningkatkan frekuensi pengawasan dari *security* dalam mengontrol serta berpatroli di area kerja dan diharapkan selalu ada pengecekan kamera pengawas agar selalu aktif dipantau, sehingga karyawan merasa puas untuk segi keamanan lingkungan kerjanya. Selain itu diharapkan manajemen perusahaan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang untuk memberikan pelatihan kepada para atasan agar mampu untuk selalu memberikan dukungan kepada timnya dan menghindari konflik dengan anggota timnya, sehingga lingkungan kerja karyawan dapat kondusif.

Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Kepada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang

Penting untuk setiap perusahaan memperhatikan kondisi faktor kompensasi serta faktor lingkungan kerja dari para karyawan di perusahaannya, karena dampak dari pemberian kompensasi serta lingkungan kerja mampu berkontribusi 34.7% bagi kepuasan kerja karyawan, hal inilah yang mendorong perusahaan untuk fokus menjaga kepuasan kerja karyawannya (Vionika et al., 2023). Pendapat ini mendapatkan validasi oleh riset dari (Rahma et al., 2023) yang mengemukakan betapa kuatnya dampak dari pemberian kompensasi yang memadai disertai dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik, bahkan ditemukan fakta bahwa pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 83.3% kepada kepuasan kerja seorang karyawan. Hal yang serupa juga terjadi pada riset kali ini dimana kepuasan kerja dipengaruhi 53.0% dari kompensasi maupun lingkungan kerja, skor terbesar dari kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang ada pada indikator menyenangkan pekerjaannya, sehingga para karyawan timbul rasa puas karena senang dengan pekerjaan yang telah dilakukan, namun terdapat skor terendah pada indikator moral kerja yang positif yang maknanya adalah beberapa responden masih berpikiran negatif tentang tugas yang diberikan oleh perusahaan dan rekomendasi dari penelitian ini adalah diharapkan manajemen perusahaan perlu meningkatkan komunikasi, penghargaan, pelatihan, keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja, dan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan moral kerja karyawan dan mengurangi pikiran negatif tentang tugas yang diberikan. Selain itu juga diberikan rekomendasi kepada PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang melalui para *manager* dan atasan di cabang untuk selalu memberikan semangat kepada para karyawan ketika mereka sedang mengerjakan tugasnya agar para karyawan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan.

KESIMPULAN

Dari riset yang ada bisa disimpulkan jika kepuasan kerja para karyawan di PT. Lion Superindo Citra Raya Tangerang memang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja karyawan, skor tertinggi dari kuesioner pada kompensasi terletak pada indikator dari gaji dengan pernyataan yang berbunyi bahwa perusahaan tempat responden bekerja mampu memberikan gaji setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, hal ini mengindikasikan jika praktik kompensasi yang ada sudah berjalan baik. Selain itu terdapat fakta skor tertinggi kuesioner pada lingkungan kerja terletak di indikator penerangan area kerja dengan pernyataan yang berbunyi bahwa perusahaan tempat responden bekerja menggunakan lampu di area kerja yang sudah sesuai (tidak gelap dan tidak terlalu terang), hal ini mengindikasikan jika perusahaan sudah mampu memberikan kenyamanan pada aspek pencahayaan di area kerja karyawan dengan baik. Kemudian ada temuan bahwa skor tertinggi dari kuesioner pada kepuasan kerja terletak pada indikator menyenangkan pekerjaannya dengan pernyataan yang berbunyi bahwa responden merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini mengindikasikan jika perusahaan benar-benar memberikan pekerjaan yang mampu membuat karyawannya senang artinya perusahaan memperhatikan konsep pembagian kerja dengan maksimal untuk karyawannya.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini diberikan rekomendasi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian pada cabang PT. Lion Superindo lainnya dengan wilayah yang lebih luas, tujuannya adalah untuk menguji bagaimana variabel yang ada dalam penelitian ini memberikan dampak pada wilayah maupun lokasi yang lebih luas, serta diharapkan penelitian selanjutnya mampu menambahkan variabel lainnya yang belum ada dalam riset kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda Suryadin, Fadilla, Z., Ardiawan, Ngurah, K., & Sari, Eka, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. (2022a). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Monica Hijau Lestari. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Abdullah, M. (2022b). The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia. *Matriks Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2 SE-Articles), 66–79. <https://doi.org/10.59784/matriks.v3i2.89>
- Abdullah, M., & Rahmi, L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mitra Andal Sejati. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 854–873.
- Adnyani, N. M. D., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri Di Denpasar. *EMAS*, 5(5), 11–32.
- Alam, R. R., Kurniawan, A. W., Dipoadmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. M., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 432–445.
- Alkatiri, F. A., Indrawati, R., & Nofierni, N. (2024). Factors Affecting Work Motivation: The Moderation Role Of The Work Environment. *JURNAL RISET KESEHATAN POLTEKKES DEPKES BANDUNG*, 16(2), 495–506.
- Amrudin, Priyanda, R., Agustina, S. T., Ariantini, S. N., Rusmayani, L. A. G. N., Aslindar, A. D., Ningsih, P. K., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Ayu, A. S. P., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Stanford Teknologi Indonesia. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(3), 185–193.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11–20.
- Chandrasari, A., Abdullah, M., Purwanto, E. O., Puspita, R., & Yulianto, A. R. (2024). Kinerja Karyawan Dalam Kajian Multifaktorial: Memahami Aspek Determinan Dalam Perspektif Yang Berbeda. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 146–162.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Universitas Terbuka.
- Febrianti, R. T., Yusuf, M., & Badar, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 297–307.
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357.
- Hakim, M. M., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Persepsi Organisasi, Kepuasan dan Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Superindo di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik Dan Analisa Dengan SPSS-STATA-Eviews*. Madenatera.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 348–357.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Silitonga, P. E. S. (2018). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Media Pustaka.
- Sitepu, K. K. R., & Sebayang, B. V. (2019). *Metode Kuantitatif Untuk Manajemen*. CV. Sinar Jaya.
- Suriandhi, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Daan Mogot. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(6), 4078–4088.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin

- Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(1), 66–82.
- Suwanto, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Taman Palem Jakarta Barat. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(1), 171–183.
- Tegar, N. (2023). *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa*. Anak Hebat Indonesia.
- 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.
- Widana, W. I., & Muliani, L. P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *EKONOMETRIKA: Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.