

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA SARI TAMA

Dwi Monika Adelia¹, Mardiana PuspaSari², Lesi Agusria³

^{1,2,3}Universitas Muhamadiyah Palembang

Email : dwimonikaadeliagustian@gmail.com¹, mardianapuspasari165@gmail.com²,
lesi.agusria@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 55 orang, dengan sampel sebanyak 48 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan melakukan evaluasi sistem kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Sapta Sari Tama Palembang. The study population consisted of 55 permanent employees, with a sample of 48 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used was simple random sampling. This research employed a quantitative associative causal method with data analysis using multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results showed that compensation and work environment simultaneously had a significant effect on employee job satisfaction. Partially, compensation had a significant effect on job satisfaction, and the work environment also had a significant effect on job satisfaction. Compensation and work environment explained most of the variation in employee job satisfaction. This study recommends that the company evaluate its compensation system and improve the work environment sustainably to enhance employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis paling berharga dalam organisasi modern, karena kualitas dan kinerjanya menentukan daya saing perusahaan (Hasibuan, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial atau teknologi, tetapi terutama oleh kualitas manusia yang mengelolanya (Mangkunegara, 2019). Dalam konteks pengelolaan SDM, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang dialami. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah (Luthans, 2021)

Salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2020), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan

organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka (Handoko, 2019). Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedarmayanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan menciptakan iklim organisasi yang positif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Siagian, 2020).

PT. Sapta Sari Tama Palembang merupakan perusahaan distributor farmasi yang mempekerjakan 55 karyawan tetap dengan cakupan distribusi meliputi seluruh wilayah Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil rating kepuasan karyawan dari platform Job Planet dan Job Street tahun 2025, perusahaan memperoleh nilai kepuasan kerja sebesar 2,8 dan 4,2 dari skala 5 bintang. Dari kelima aspek yang dinilai, gaji dan tunjangan mencatat skor terendah yaitu 2,6, diikuti oleh work life balance dan manajemen (2,8) serta jenjang karir (2,9). Hal ini menunjukkan bahwa

kompensasi dan lingkungan kerja merupakan area bermasalah yang paling kritis dan berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang mengungkapkan permasalahan yang lebih spesifik. Pada variabel kompensasi, sebanyak 22 dari 30 responden (73%) menyatakan ketidakpuasan terhadap gaji pokok yang dinilai masih belum sesuai dengan standar. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 561/KPTS/II/2024, Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp3.681.575, sementara gaji sales hanya berkisar Rp1.500.000–Rp3.000.000. Selain itu, 22 karyawan (73%) juga menilai sistem insentif dan bonus masih belum transparan, serta sering terjadi keterlambatan pembayaran insentif dari jadwal seharusnya tanggal 1 setiap bulan menjadi tanggal 5–7. Pada variabel lingkungan kerja, 20 dari 30 karyawan (67%) menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi fisik tempat kerja seperti ventilasi udara buruk di area gudang, pencahayaan kurang memadai, serta fasilitas istirahat terbatas. Sementara itu, 18 karyawan (60%) merasa

prosedur dan alat keselamatan kerja belum disediakan dengan baik.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di berbagai sektor. Siregar dan Wibowo (2020) pada industri farmasi menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 71,2%. Burhan Nugroho dkk (2022) di PT. Kimia Farma Plant Semarang membuktikan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula Yolanda Batubara (2024) pada PT Kimia Farma Trading and Distribution Palembang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada perusahaan distributor farmasi di Palembang dengan kondisi permasalahan kompensasi yang berada di bawah standar UMP dan lingkungan kerja fisik yang kurang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris serta

rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Sapta Sari Tama Palembang.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari persepsi mereka terhadap kesesuaian antara harapan dengan realitas yang dialami di tempat kerja (Robbins & Judge, 2019). Luthans (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang merepresentasikan perasaan senang, suka, dan puas seorang karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaannya. Menurut Spector (2020), terdapat sembilan aspek kepuasan kerja yang saling berkaitan,

meliputi kepuasan terhadap gaji, promosi, pengawasan, benefit, imbalan kontinjensi, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan kondisi komunikasi. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi, produktivitas yang optimal, dan turnover yang lebih rendah (Judge et al., 2020). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2021), yaitu: (1) kepuasan terhadap pekerjaan, (2) kepuasan terhadap pengupahan, (3) kepuasan terhadap promosi, (4) kepuasan terhadap pengawasan, dan (5) kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2020). Handoko (2019) menambahkan bahwa kompensasi merupakan salah satu alat motivasi yang penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang baik harus mampu memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan sekaligus menjadi alat untuk

mempertahankan karyawan berkualitas dalam organisasi (Rivai, 2020). Lebih lanjut, Mondy dan Martocchio (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Ketika karyawan mempersepsikan adanya keadilan dalam sistem kompensasi, maka kepuasan kerja akan tercapai; sebaliknya, ketidakadilan akan menimbulkan ketidakpuasan (Adams, 1963). Dalam penelitian ini, kompensasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rivai (2020), yaitu: (1) gaji pokok, (2) tunjangan, (3) insentif dan bonus, (4) benefit non-finansial, dan (5) program kesejahteraan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik (Sedarmayanti, 2021). Siagian (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya sebagai keseluruhan.

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan menciptakan iklim organisasi yang positif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif (Mangkunegara, 2021). Menurut Sedarmayanti (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi faktor fisik (pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, sirkulasi udara, dan tata ruang kerja), faktor psikologis (hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, suasana kerja, dan budaya organisasi), serta faktor keselamatan kerja (perlengkapan keselamatan, prosedur kerja aman, dan program kesehatan kerja). Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan stres kerja dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2021). Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Siagian (2020), yaitu: (1) kondisi fisik tempat kerja, (2) hubungan kerja, (3) fasilitas kerja, (4) keamanan dan keselamatan kerja, serta (5) suasana kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap

variabel dependen (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT. Sapta Sari Tama Palembang pada bulan November 2025 hingga Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sapta Sari Tama Palembang yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability ampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 responden. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen diukur menggunakan indikator kepuasan terhadap pengupahan dan kepuasan terhadap rekan kerja (Mangkunegara, 2021). Kompensasi diukur melalui indikator gaji pokok, tunjangan, serta insentif dan bonus (Rivai, 2020). Sementara itu, lingkungan kerja diukur menggunakan indikator kondisi fisik tempat kerja, hubungan kerja, dan keselamatan kerja (Siagian, 2020).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mulai dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 5%, di mana suatu item dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha, dan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2023). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial, dengan kriteria signifikansi $< 0,05$. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1495.182	3258.732		.459	.649
Kompensasi	.373	.143	.343	2.610	.012
Lingkungan Kerja	.300	.127	.310	2.359	.023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2026

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1495,182 + 0,373X_1 + 0,300X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Konstanta sebesar 1495,182 menunjukkan nilai kepuasan kerja karyawan ketika kedua variabel independen, yaitu kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), dianggap bernilai nol.

Uji F (Simultan)

Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	2956.287	2	1478.920	6.640	.003 ^b
	Residual	1001.738	45	226.330		
	Total	1297.366	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2026

Dalam penelitian ini, df1 dihitung dengan rumus k (jumlah variabel independen), dimana k = 2, sehingga diperoleh df1 = 2. Sementara itu, df2 dihitung dengan rumus n – k – 1, dimana n adalah jumlah sampel (48 responden) dan k adalah jumlah variabel independen (2), sehingga diperoleh df2 = 48 – 2 – 1 = 45. Berdasarkan nilai α = 0,05, df1 = 2, dan df2 = 45, maka nilai F tabel yang diperoleh adalah sebesar 3,204.

Nilai signifikansi 0,003 < 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf F hitung 6,640 > F tabel 3,204 Hal ini membuktikan ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang.

Uji t (parsial)

Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1495.182	3258.732		.459	.649
<u>Kompensasi</u>	.373	.143	.343	2.610	.012
<u>Lingkungan Kerja</u>	.300	.127	.310	2.359	.023

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah SPSS 2026.

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu sebesar 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi (two-tailed). Derajat bebas dalam penelitian ini dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel (48 responden) dan k adalah jumlah variabel independen (2 variabel). Maka diperoleh $df = 48 - 2 - 1 = 45$. Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ dengan uji dua sisi dan $df = 45$, maka nilai t tabel yang diperoleh adalah sebesar 2,014.

1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung

sebesar 6,640 yang lebih besar dari F tabel (3,204) serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2021) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,952 menunjukkan bahwa 95,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau pengembangan karir. Hasil ini konsisten dengan penelitian Siregar dan Wibowo (2020) pada industri farmasi yang menemukan pengaruh simultan dengan kontribusi 71,2%, serta penelitian Burhan Nugroho dkk (2022) di PT. Kimia Farma yang membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, PT. Sapta Sari Tama Palembang perlu memperhatikan kedua variabel tersebut secara bersamaan karena peningkatan pada satu variabel tanpa diimbangi variabel lainnya tidak akan menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,610 yang lebih besar dari t tabel (2,014) serta nilai signifikansi 0,012. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,373 mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori Hasibuan (2020) dan Rivai (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Burhan Nugroho dkk (2022), Shindy Putri Tharisa dkk (2022), serta Fajar Kurniadi (2020) yang semuanya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor farmasi. Meskipun secara statistik terbukti berpengaruh signifikan, hasil analisis distribusi jawaban responden mengungkapkan bahwa masih terdapat permasalahan pada indikator gaji pokok (52% karyawan menyatakan ketidaksetujuan) dan indikator insentif (80% karyawan menilai sistem insentif

tidak transparan). Hal ini relevan dengan temuan pra-riset bahwa gaji sales masih di bawah UMP Sumatera Selatan (Rp3.681.575) dan sering terjadi keterlambatan pembayaran insentif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji pokok secara berkala serta membangun sistem insentif yang lebih transparan dan tepat waktu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sari Tama Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,359 yang lebih besar dari t tabel (2,014) serta nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,300 menunjukkan bahwa semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2021) dan Siagian (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan iklim organisasi positif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Yolanda Batubara (2024), Siregar dan Wibowo (2020), serta Fajar Kurniadi (2020) yang

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor farmasi. Namun demikian, hasil distribusi jawaban responden mengungkapkan permasalahan serius, yaitu 52% karyawan menyatakan ketidaknyamanan terhadap kondisi fisik ruang kerja, 52% menilai alat dan prosedur keselamatan kerja belum memadai, serta 64% merasa konflik di tempat kerja tidak diselesaikan secara profesional. Temuan ini sesuai dengan pra-riiset yang menunjukkan ventilasi udara buruk di area gudang, pencahayaan kurang memadai, serta fasilitas istirahat terbatas. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan perbaikan infrastruktur fisik ruang kerja, menyediakan alat keselamatan kerja yang memadai, serta membangun mekanisme penyelesaian konflik yang profesional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sapta Sari Tama Palembang, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau pengembangan karir.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada PT. Sapta Sari Tama Palembang untuk melakukan perbaikan sistem kompensasi dengan mengevaluasi dan menyesuaikan gaji pokok mengacu pada standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan, membangun sistem insentif yang transparan dengan kriteria penilaian yang jelas dan terukur, serta memastikan ketepatan waktu pembayaran insentif. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperbaiki infrastruktur fisik ruang kerja seperti ventilasi, pencahayaan, dan fasilitas istirahat, menyediakan alat keselamatan kerja yang memadai serta pelatihan prosedur keselamatan secara berkala, dan membangun mekanisme penyelesaian konflik yang profesional melalui saluran komunikasi terbuka dan mediasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya

kepemimpinan, motivasi kerja, atau pengembangan karir, serta memperluas cakupan penelitian ke perusahaan sejenis agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kurniadi, F. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Apotek Berkah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 89-102.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Nugroho, B., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 201-213.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (5th ed.). Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, P., & Wibowo, Q. (2020). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri farmasi. *Jurnal Manajemen Farmasi Indonesia*, 6(2), 112-124.
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Tharisa, S. P., Yuhesti, I., & Baihaqi, A. I. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Apotek Prayogi Surabaya). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45-58.