



Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ahmad Asep Syarifudin¹

Universitas Dian Nusantara

11119026@mahasiswa.undira.ac.id

Ryani Dhyan Parashakti²

Universitas Dian Nusantara

ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Diterima : 14 Agustus 2023

Direvisi : 02 September 2023

Dipublikasikan : 30 November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Plassindo. Dalam penelitian menggunakan data Primer. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan, sampel terpilih dari sebanyak 110 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. nilai R-square sebesar 0,782, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,782. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and work facilities on employee job satisfaction at PT. Plassindo. In research using primary data. Sampling in this study used simple random sampling using predetermined criteria, a sample of 110 employees was selected. The analysis technique used in this study is the Partial Least Square (PLS) method and uses the Smart PLS version 3 application. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction and the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. while work facilities do not have a positive and significant effect on job satisfaction. the R-square value is 0.782, meaning that the coefficient of determination is 0.782. This states that the independent variable can explain the dependent variable by 78.2% and the remaining 21.8% is influenced by other independent variables outside of this study.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Facilities and Employee Satisfaction.



Pendahuluan

Pandemi Covid 19 yang melanda dunia dan Indonesia pada awal tahun 2020 membawa dampak pada pengelolaan SDM. Perusahaan harus mengatur sistem kerja agar kinerja karyawan tetap stabil yang sebelumnya WFO menjadi WFH. Dalam kondisi tersebut perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. SDM merupakan faktor modal terpenting dari faktor modal lainnya tanpa adanya SDM organisasi tidak bisa berbuat apa-apa. Saat ini sudah era normal dimana wabah pandemi dirasa sudah berkurang dan bekerja sudah normal kembali (Asri, 2019).

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Handoko, 2021).

Menurut Ramadanita & Kasmiruddin, (2018) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Bahwa kompensasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan pembayaran kompensasi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Suryadi, (2022) Fasilitas Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai. (Moenir, 2019).

Penelitian yang peneliti lakukan di perusahaan PT Plassindo yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi plastik, seperti plastik jenis polystar dan OPP. terlihat fenomena yang terjadi di perusahaan dalam penelitian berdasarkan observasi terkait dengan kepuasan pegawai.

PT. Plassindo tentunya sangat mengharapkin kinerja yang optimal dari semua karyawan bagian produksinya, namun yang terjadi selama bulan Januari sampai Desember 2021 karyawan bagian produksi tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen produksi PT. Plassindo. Hal ini terlihat pada bulan Maret hingga Juli terjadi penurunan produksi pada jenis plastik Polystar, penurunan produksi selama 5 (lima) bulan sebanyak 62.490 ball atau sebesar 9,92%. Sedangkan pada plastik jenis OPP juga mengalami penurunan pada bulan Maret hingga Mei, penurunan produksi selama 3 (tiga) bulan sebanyak 54.494 ball atau sebesar 5,19%.

Masalah tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan, maka dari itu atas dasar tidak tercapainya target dari PT. Plassindo menjadikan



kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang sehingga berdampak pada hasil kerja, dimana karyawan belum mencapai target. Adapun penyebab turunnya kinerja, disebabkan oleh fasilitas perusahaan yang kurang mendukung, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta besarnya kompensasi yang kurang sesuai diterima karyawan. Kepuasan pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana pra-riset dibawah ini:

Kondisi kepuasan karyawan saat ini di PT. Plassindo, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data prasurvey yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi kepuasan karyawan saat ini masih belum mencapai standar puas yang diharapkan, ketidakpuasan yang terjadi pada insentif yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) belum secara obyektif.

Kondisi kompensasi karyawan saat ini di PT. Plassindo, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data prakuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi kompensasi karyawan saat ini masih belum mencapai standar puas yang diharapkan, ketidakpuasan yang terjadi pada bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja dan pemberian penghargaan bagi yang berprestasi.

Kondisi lingkungan kerja karyawan saat ini di PT. Plassindo, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari data prakuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja karyawan saat ini masih belum mencapai standar puas yang diharapkan, ketidakpuasan yang terjadi pada penerangan kantor dan lingkungan kantor yang kurang kondusif.

Penelitian Artha (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sardzoska dan Tang (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Musriha, 2019).

Kondisi fasilitas kerja karyawan saat ini di PT. Plassindo, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja karyawan saat ini masih belum mencapai standar puas yang diharapkan, ketidakpuasan yang terjadi pada kursi dan meja kantor yang kurang baik dan AC kurang berfungsi dengan baik di beberapa ruangan.

Penelitian Debora (2018) menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Alim (2017) menyatakan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kausal, kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen (Ikhsani et al., 2021). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga variabel



independen yaitu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Plassindo tepat di kawasan Industri yang berada di Jalan Prancis Pergudangan Kosambi Permai Blok F No.14.

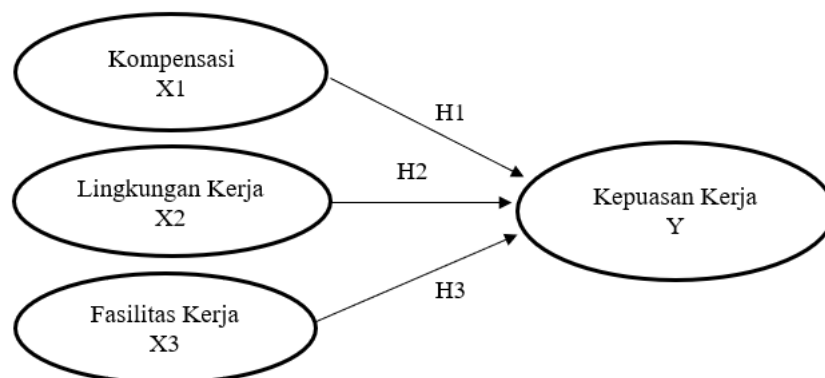
Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dimulai saat penyusunan rencana (porposal) sampai dengan laporan proposal ini selesai. Pengumpulan data yang meliputi penyajian dalam bentuk proposal dan proses bimbingan berlangsung. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari Maret 2023 hingga Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Plassindo yang berjumlah 151 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, banyaknya responden yang diambil dari populasi menggunakan perhitungan rumus slovin, sehingga telah ditentukan sebesar 110 responden atau karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berikut gambaran kerangka pikir tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Plassindo”:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber: dibuat penulis (2022)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan produksi di PT. Plassindo, sebanyak 151 responden. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, maka peneliti menggunakan metode sampel random sampling dengan menggunakan metode simple random sampling, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 110 responden.



Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi yang membagikan uraian mengenai suatu variabel dalam wujud yang dapat di ukur.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (Robbins and Judge (2017))	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik dan menantang	Ordinal
	Gaji/Upah	Besarnya gaji dan keuntungan financial	
	Promosi	Kesempatan untuk maju	
	Pengawasan	Metode pengawasan yang diberikan	
	Rekan Kerja	Kondisi pekerjaan	
Kompensasi (X1) (Suparyadi (2019))	Kompensasi Langsung	Gaji (<i>Salary</i>)	
		Upah	
		Tunjangan	
	Kompensasi Tidak Langsung	Insentif	
		Pensiun Penuh	
Lingkungan Kerja (X2) (Soetjipto (2010))	Lingkungan kerja fisik	Pensiun Dni	
		Pesangon	
		Pencakayaan	
		Sirkulasi udara	
		Kebisingan suara	
		Pewarnaan	
		Kebersihan	
	Lingkungan kerja non Fisik	Keamanan	
		Tata ruang	
		Fasilitas	
Fasilitas Kerja (X3) (Moenir (2015))	Fasilitas Peralatan Kerja	Hubungan yang harmonis	
		Kesempatan untuk maju	
		Keadilan dalam bekerja	
		Peralatan kerja tunggal	
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	Peralatan kerja serba guna	
		Gedung	
		Ruangan Kerja	
		Penerangan yang cukup	
		Mebel	
	Fasilitas Sosoal	Alat komunikasi	
		Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan	
		Penyediaan rumah/mess	

Teknik Analisis

Analisis data kuantitatif dari data kuisioner yang mana pengolahan datanya menggunakan PLS. Menurut Ghazali & Latan (2015), SmartPLS menggunakan



metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model.

1. Uji Statistik Deskriptif
2. Uji Model Pengukuran atau Outer Model
3. Uji Model Struktural atau Inner Model
4. Pengaruh tidak langsung

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	60	54,6%
Perempuan	50	45,4%
Jumlah	110	100%

Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	27	24,6%
20-30 Tahun	67	60,9%
31-40 Tahun	12	10,9%
> 40 Tahun	4	3,6%
Jumlah	110	100%

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Pasca Sarjana (S2)	9	8,2%
Sarjana (S1)	16	14,5%
Diploma (D1/2/3)	40	36,3%
SMA atau Sederajat	45	41%
Jumlah	110	100%

Karakteristik Responden Menurut Bagian/Divisi

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

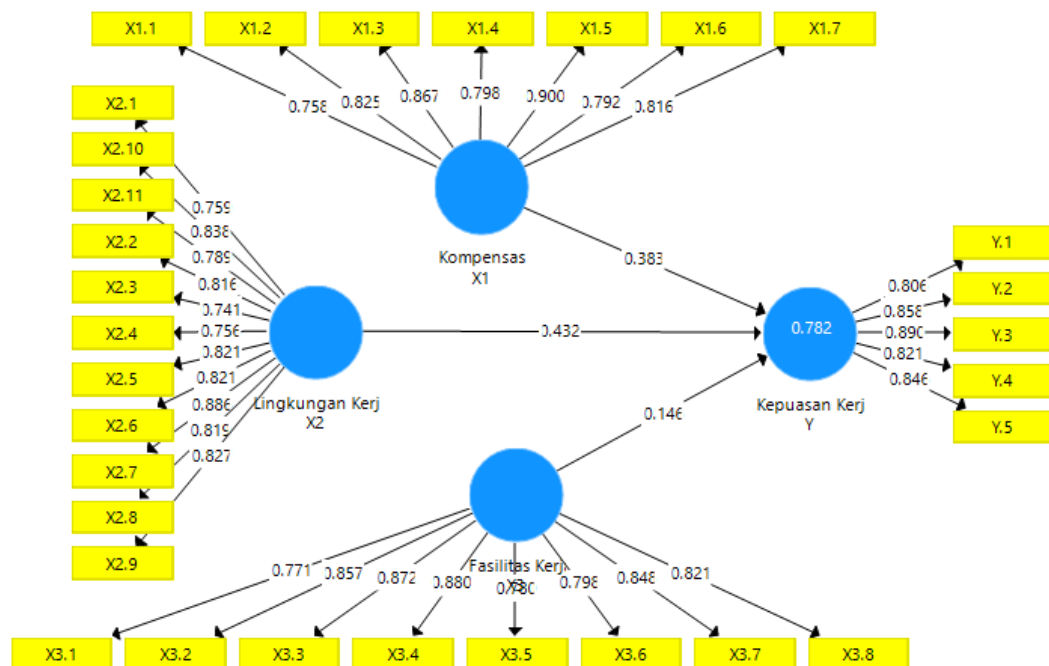
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	14	12,7%
1-5 Tahun	47	42,7%
6-10 Tahun	24	21,8%
11-15 Tahun	16	14,5%
> 10 Tahun	9	8,2%
Jumlah	110	100 %

Sumber: Data Primer *Google Form* 2022

Uji Model Pengukuran

Uji validitas ini dapat diketahui melalui nilai outer loading, validitas dan reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan. *Outer Loading*, tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus memiliki nilai hasil > 0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila indikator dinyatakan tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model penelitian. Adapun penelitian ini analisis *Outer Loading*-nya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas Smart-PLS



Setelah indikator yang dibawah 0,7 dihapus sebanyak 1 indikator yaitu X3.9, sekarang hasil akhir menunjukan bahwa sisa 31 indikator berada diatas 0,7. Artinya, semua indikator yang telah dihitung ulang sudah bisa dikatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas – Validitas Diskriminan

	Kompensasi_X1	Lingkungan Kerja_X2	Fasilitas Kerja_X3	Kepuasan Kerja_Y
X1.1	0.758	0.614	0.494	0.653
X1.2	0.825	0.602	0.605	0.685
X1.3	0.867	0.622	0.557	0.694
X1.4	0.798	0.554	0.552	0.666
X1.5	0.900	0.656	0.651	0.694
X1.6	0.792	0.581	0.576	0.585
X1.7	0.816	0.601	0.583	0.635
X2.1	0.595	0.759	0.603	0.641
X2.10	0.665	0.838	0.717	0.827
X2.11	0.680	0.789	0.712	0.728



	Kompensasi_X1	Lingkungan Kerja_X2	Fasilitas Kerja_X3	Kepuasan Kerja_Y
X2.2	0.652	0.816	0.707	0.672
X2.3	0.532	0.741	0.582	0.571
X2.4	0.473	0.756	0.668	0.612
X2.5	0.516	0.821	0.673	0.602
X2.6	0.578	0.821	0.668	0.647
X2.7	0.622	0.886	0.723	0.710
X2.8	0.567	0.819	0.707	0.647
X2.9	0.601	0.827	0.704	0.709
X3.1	0.623	0.683	0.771	0.638
X3.2	0.601	0.684	0.857	0.654
X3.3	0.522	0.732	0.872	0.652
X3.4	0.649	0.745	0.880	0.696
X3.5	0.532	0.655	0.780	0.615
X3.6	0.617	0.677	0.798	0.677
X3.7	0.554	0.704	0.848	0.596
X3.8	0.516	0.702	0.821	0.615
Y.1	0.549	0.690	0.597	0.806
Y.2	0.792	0.732	0.654	0.858
Y.3	0.744	0.726	0.697	0.890
Y.4	0.653	0.680	0.691	0.821
Y.5	0.625	0.702	0.640	0.846

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS

Terlihat pada tabel diatas bahwa nilai indikator pada tiap indikator yang ditebalkan memiliki nilai yang lebih besar dibanding variabel lainnya, yang berarti bahwa dengan uji deskriminan tiap indikator dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Langkah untuk menguji evaluasi model adalah dengan menguji melakukan uji hubungan atau uni dimensionalitas dari variabel penelitian. Uji reabilitas dilakukan pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan kriterianya masing-masing. Agar dapat dinyatakan valid maka nilai *Cronbach's Alpha* harus memiliki kriteria $> 0,6$ sedangkan *Composite Reliability* harus $> 0,7$.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,926	0,899	Reliable
Kompensasi	0.936	0.920	Reliable
Lingkungan Kerja	0.954	0.946	Reliable
Fasilitas Kerja	0.946	0.935	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu



semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Artinya, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini dinyatakan handal atau konsisten, maka dapat dilakukan kepengujian selanjutnya.

Uji Model Struktural

R-Square memiliki kriteria sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Pada penelitian ini nilai R-Squarenya dijelaskan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 8. Evaluasi Model - R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.782	0.782

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,782 yang berarti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berkontribusi atau menjelaskan kepuasan kerja sebesar 78,2% dan sisanya yaitu 21,8,9% dijelaskan diluar model penelitian ini.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Hipotesis)

Hasil yang ditunjukkan pada Uji Hipotesis ini akan menyatakan apakah variable X1, X2, dan X3 berpengaruh pada Y atau tidak. Kriteria yang diperlihatkan jika nilai T-Statistik $> 1,96$ dibandingkan dengan Ttabel dan Pvalue lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang digunakan yaitu $< 0,05$ (5%).

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi_X1 -> Kepuasan Kerja_Y	0.383	0.387	0.083	4.622	0.000
Lingkungan Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja_Y	0.432	0.432	0.122	3.537	0.000
Fasilitas Kerja_X3 -> Kepuasan Kerja_Y	0.146	0.144	0.120	1.221	0.223

Sumber: Hasil Pengolahan SEM-PLS

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis maka sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) \rightarrow Kinerja karyawan (Y) *Significant* (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya $4,622 > 1,96$ dan P Valuenya $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja karyawan *significant* (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya $3,537 > 1,96$ dan P Valuenya $0,000 < 0,05$.
3. Fasilitas Kerja \rightarrow Kinerja karyawan tidak *significant* (Hipotesis tidak diterima) karena T-Statistiknya $1,221 < 1,96$ dan P Valuenya $0,223 > 0,05$.



Pembahasan

Setelah melakukan serangkaian proses analisis data sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya akan dibahas beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil output pengolahan data tersebut sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi mempunyai pengaruh yang positif, yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan karyawan semakin meningkat. Bahwa kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan pembayaran kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik pula. Semakin positif kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja maka akan semakin positif pula pengaruh yang dapat diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ramadanita & Kasmiruddin, (2018) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif, yang artinya semakin baik suasana lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan, hal ini ditandai dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan bawahan di lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Silviana (2013), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif, yang artinya semakin tinggi fasilitas kerja yang maka kinerja karyawan semakin meningkat. Namun pada hal ini fasilitas kerja berpengaruh positif tidak secara nyata. Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional organisasi. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam



melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai. (Moekijat: 2019)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Maidarti dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLassindo, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi dan semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sementara fasilitas kerja ternyata tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. PLassindo disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pemberian kompensasi serta pengaturan lingkungan kerja agar dapat terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aritonang R. Lerbin. (2016). Penelitian Pemasaran- Cetakan Pertama. Jakarta: UPT Universitas Tarumanagara.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Bangun, Wilson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bernadin dan Russel (2015). Human Resources Management: An Experiential Approach New York: Mc. Graw Hill.
- Buchanan, D. dan Huczynski, A. (2016). Organizational Behaviour; An Introductory Text. London. Prentice – Hall Inc.
- Danang Sunyoto, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler Gary, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1, Indeks, Jakarta
- Ekhsan, M., Jayanti, N. K. P. A., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 16-29.
- Flippo, Edwin, (2015) Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.



- Febriana Dewi Yulhasari, (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Griffin, 2014. Manajemen, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donnelly, 2015. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ikhsani, Khilyatin. Widayati, Christina Catur. dan Wuryandari, Nur Endah Retno. (2021). Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Promosi, Dan Kepercayaan Merek Terhadap Niat Beli Pasca Covid-19. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan: 66-75.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2017, Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Iskandar. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Kuncoro, M.(2018), Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?, Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- Kuswadi (2014) Cara mengukur kepuasan karyawan. Jakarta. Gramedia
- Martoyo, S. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- M. Kadarisman, (2020). Manajemen Kompensasi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. (2019). Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran, Yogyakarta.
- Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis 10.1.
- Parashakti, Ryani Dhyan. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 1.3: 290-304.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dewi Noviyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja



- Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 1.2: 127-136.
- Perkasa, Didin Hikmah. Dan Affini, Dinar Nur. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif di Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manaejmen Esa Unggul (JAME)*. Vol 9, No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robert L dan Jacson Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2020)
- Robbins, SP. dan Judge, TA. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Statistic untuk penelitian*, Cetakan kelima. Bandung, Alfabetta
- Suparyadi, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- T. Hani. Handoko. (2016). *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- T. Hani Handoko. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Widodo, Joko. (2017). *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media Publishing
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.