

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Industri Pangan Kawasan SIER, Kota Surabaya

Surya Putra Virnanda¹, Tri Rahayuningsih^{*2}, Endang Retno Wedowati³

^{1,2,3} Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknik, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia
Email: ¹suryaputravirnanda@gmail.com, ²tri_rahayu@uwks.ac.id, ³wedowati@uwks.ac.id

*Penulis Korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di industri pangan Kawasan Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER), Surabaya. Menggunakan metode survei dengan kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,230 dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien regresi 0,053 dan signifikansi 0,204. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kawasan SIER.

Kata kunci: kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction in the food industry at Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER), Surabaya. Using a survey method with questionnaires distributed to 100 employees, the data was analyzed using multiple linear regression. The results show that compensation has a significant positive effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.230 and a significance level of 0.000. Conversely, the work environment does not have a significant effect, with a regression coefficient of 0.053 and a significance level of 0.204. The F-test indicates that, simultaneously, compensation and work environment significantly influence job satisfaction. This study concludes that compensation is the primary factor affecting employee job satisfaction in the SIER area.

Keywords: compensation, job satisfaction work environment

I. PENDAHULUAN

Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) didirikan pada tanggal 28 Februari 1974 untuk mengelola dan mengembangkan kawasan industri. SIER merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbaik yang bergerak di bidang kawasan industri di Surabaya, yang merupakan Ibu Kota Provinsi terbesar kedua di Indonesia dengan pertumbuhan ekonomi terbesar dan jumlah populasinya mencapai 3,5 juta jiwa.

Dalam lingkup bisnis dan industri yang berkembang pesat di wilayah Surabaya, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu: kompensasi serta kondisi kerja, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dihormati dan diakui, keamanan kerja, tantangan, pertumbuhan karier. Dua faktor yang sangat memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja [1], [2], [3].

Masalah kepuasan kerja dalam sebuah organisasi berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karena itu berkaitan dengan kelancaran proses operasional dan bisa dianggap sebagai indikator keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan SDM. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang diharapkan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, sementara yang kurang puas cenderung menunjukkan sikap tidak positif [4], [5], [6], [7].

Kompensasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, maka produktivitas, kinerja, dan kepuasan mereka dapat menurun. Kompensasi dapat dirancang dengan baik agar dapat mencapai kesuksesan bersama, meningkatkan kepuasan karyawan terhadap usaha mereka, serta memberikan motivasi kepada mereka untuk mencapai tujuan bersama [8].

Selain itu, lingkungan kerja di dalam perusahaan juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perlu diperhatikan dengan baik. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan ketika memberikan tugas dan tanggung jawab kepada mereka. Menciptakan suasana yang memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat mempunyai dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan [9].

Perusahaan menganggap penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karena hal ini berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan berkaitan dengan keluhan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi [10].

Secara umum, ketika orang membicarakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, perhatian utamanya sering kali tertuju pada konsep kepuasan kerja. Perusahaan perlu memahami harapan dan kapabilitas karyawan mereka agar dapat menghindari kerugian, terus berkembang, dan tetap maju. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang melibatkan sejumlah indikator seperti tugas dan tanggung jawab, sistem pembayaran, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini mencerminkan cara karyawan menilai pekerjaan mereka di organisasi, dan kepuasan kerja yang baik berdampak positif pada produktivitas kerja [11], [12].

Kompensasi meliputi semua bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik dalam bentuk finansial (uang) maupun non-finansial (penghargaan). Kompensasi berfungsi sebagai alat bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang berbeda, disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan mereka. Kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan [13], [14].

Lingkungan kerja yang optimal mencakup tidak hanya aspek fisik seperti keamanan dan kenyamanan, tetapi juga elemen-elemen seperti budaya perusahaan, kepemimpinan yang efektif, peluang pengembangan profesional, serta komunikasi yang transparan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan data yang terkumpul secara objektif tanpa keinginan untuk membuat generalisasi atau kesimpulan umum. Penelitian ini dimulai dari Februari hingga Juni 2024. Penelitian dilakukan di industri pangan kawasan SIER, Kota Surabaya.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di industri makanan dan minuman di Kawasan SIER, Kota Surabaya. Kawasan SIER ini terdiri dari 9 industri yang bergerak dalam produksi makanan dan minuman. Berdasarkan hasil observasi, jumlah karyawan yang bekerja di setiap industri ini bervariasi, dengan rata-rata antara 50 hingga 200 karyawan.

Sampel diambil dari karyawan yang bekerja di industri makanan dan minuman di Kawasan SIER, Kota Surabaya. Sebanyak 100 kuisioner disebarikan kepada karyawan yang mewakili populasi tersebut untuk mengumpulkan data sampel.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data.

2.1 Teknik Analisis Data

Dalam konteks penelitian ini, beberapa metode analisis data yang akan diterapkan mencakup:

2.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu terhadap 10 orang atau

10% dari jumlah sampel untuk menjaga kualitas penelitian. Jika data yang diperoleh sudah valid dan reliabel, peneliti dapat melanjutkan ke langkah berikutnya. Namun, jika data tidak memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang diinginkan, kuesioner akan diperbaiki sebelum penelitian dilanjutkan.

2.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang sedang diteliti memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Dalam studi ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi normalitas dari model regresi berganda. Jika nilai signifikansi (p -value) dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka diasumsikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk data dalam model regresi tersebut.

2.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, untuk menilai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini membantu dalam menentukan secara kuantitatif seberapa besar dampak perubahan suatu variabel (X) terhadap variabel lainnya (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan mengacu pada rumus $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ [15].

(a) Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis model linear berganda, penilaian terhadap kontribusi gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui nilai koefisien determinasi total (R^2). Ketika nilai R^2 mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa model tersebut efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap minim.

(b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis tentang signifikansi kontribusi bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Prosedur ini melibatkan perbandingan antara nilai F-hitung dengan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel dan nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat bukti yang kuat bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi tersebut.

(c) Uji T

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Penilaian dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig). Penelitian ini mengadopsi tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai P (Sig) $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai P (Sig) $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 10% Responden

Sebagai langkah awal dalam menjaga kualitas penelitian, kami akan menguji 10 responden atau 10% dari total sampel yang terkumpul untuk memastikan validitas dan reliabilitas data sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi 10% Responden (X_1)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1,1}$	0.953	0,6319	Valid
$X_{1,2}$	0.970	0,6319	Valid
$X_{1,3}$	0.808	0,6319	Valid
$X_{1,4}$	0.871	0,6319	Valid
$X_{1,5}$	0.884	0,6319	Valid
$X_{1,6}$	0.958	0,6319	Valid
$X_{1,7}$	0.948	0,6319	Valid

Variabel kompensasi terdiri dari 7 pernyataan yang telah diuji korelasinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r-hitung) untuk setiap pernyataan lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r-tabel), yang didapat dari $df=N-2$ dengan uji dua arah pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,6319. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam variabel kompensasi dapat dianggap valid dan dapat dipertimbangkan sebagai instrumen yang dapat dipercaya dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 10% Responden (X_2)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0.910	0,6319	Valid
$X_{2.2}$	0.941	0,6319	Valid
$X_{2.3}$	0.884	0,6319	Valid
$X_{2.4}$	0.897	0,6319	Valid
$X_{2.5}$	0.933	0,6319	Valid
$X_{2.6}$	0.891	0,6319	Valid
$X_{2.7}$	0.910	0,6319	Valid

Variabel lingkungan terdiri dari 6 pernyataan yang telah diuji korelasinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r-hitung) untuk setiap pernyataan lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r-tabel), yang didapat dari $df=N-2$ dengan uji dua arah pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,6319. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam variabel kompensasi dapat dianggap valid dan dapat dipertimbangkan sebagai instrumen yang dapat dipercaya dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 10% Responden (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_1	0.980	0,6319	Valid
Y_2	0.991	0,6319	Valid

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 2 pernyataan yang telah diuji korelasinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r-hitung) untuk setiap pernyataan lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r-tabel), yang didapat dari $df=N-2$ dengan uji dua arah pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,6319. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam variabel kompensasi dapat dianggap valid dan dapat dipertimbangkan sebagai instrumen yang dapat dipercaya dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas 10% Responden

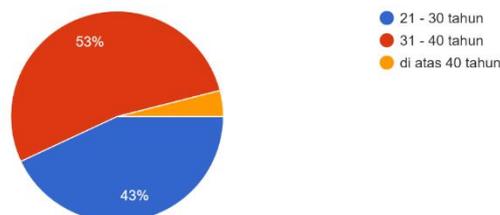
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.959	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.947	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.935	0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,959, untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,947, dan untuk kepuasan kerja (Y) sebesar 0,935. Karena nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel. Dengan demikian, kuesioner ini dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Profil Responden

3.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kelompok usia, terdapat 2 (dua) kelompok usia yang mendominasi. Kelompok responden pertama terdiri dari masyarakat yang berusia 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 43 orang (43%) responden. Lalu, kelompok responden kedua terdiri dari masyarakat yang berusia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 53 orang (53%). Sementara itu, kelompok usia responden dengan usia di atas 40 tahun hanya diwakili oleh sebanyak 4% dari total responden atau sebanyak 4 orang (**Gambar 1**).

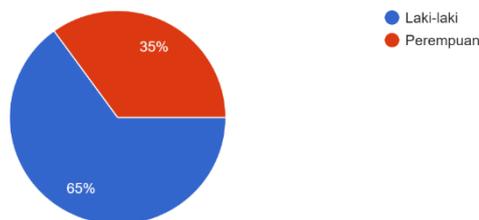


Gambar 1. Diagram Responden Berdasarkan Usia

3.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 65 orang (65%) responden merupakan perempuan dan 35 orang (35%) lainnya adalah laki-laki yang turut serta dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa

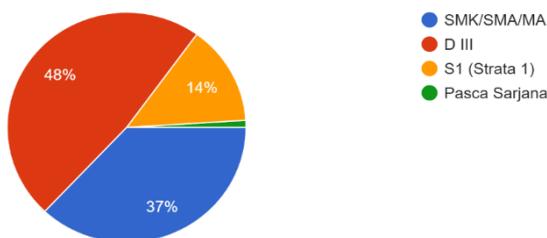
perempuan memiliki representasi lebih besar dibandingkan laki-laki dalam penelitian ini (**Gambar 2**).



Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

3.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

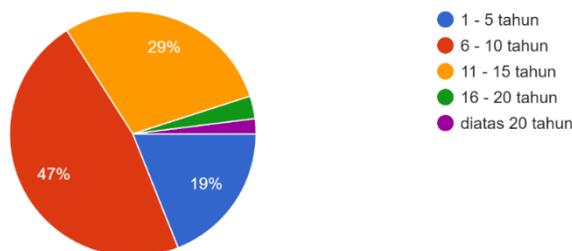
Pada jenjang pendidikan akhir, mayoritas responden yang memiliki ijazah diploma sebanyak 48 orang (48% dari total jumlah responden). Kelompok masyarakat dengan tingkat pendidikan SMA/SMC/MA juga signifikan secara numerik yaitu berjumlah 37 orang (37%). Sementara itu, hanya 14 orang (14%) yang bergelar sarjana dan hanya satu orang (1%) yang berpendidikan pascasarjana (**Gambar 3**).



Gambar 3. Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

3.2.4 Responden Berdasarkan Periode Kerja

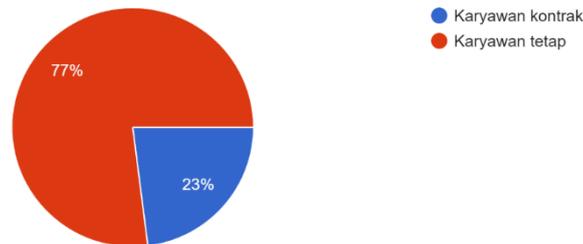
Berdasarkan periode kerja, responden dengan periode kerja 6-10 tahun sebanyak 47 orang (47%) dari total responden. Komposisi kelompok responden terbanyak kedua dengan periode kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 29 orang (29%). Pada urutan ketiga terbanyak dengan periode kerja 1-5 tahun sebanyak 19 orang (19%). Sedangkan responden dengan periode kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang (3%) dan periode kerja di atas 20 tahun sebanyak 2 orang (2%) (**Gambar 4**).



Gambar 4. Diagram Berdasarkan Responden Berdasarkan Periode Kerja

3.2.5 Responden Berdasarkan Status Kerja

Berdasarkan status kerja karyawan, terdapat 77 orang (77%) responden dengan status karyawan tetap dan jumlah responden yang berstatus karyawan kontrak sebanyak 23 orang (23%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berstatus sebagai karyawan tetap lebih banyak terlibat di penelitian ini dibandingkan yang berstatus karyawan kontrak (**Gambar 5**).



Gambar 5. Diagram Berdasarkan Responden Berdasarkan Status Kerja

3.3 Pengujian Data

Setelah pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang disebar melalui Google Form terhadap 100 responden. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, regresi linier berganda, uji signifikansi koefisien, uji F, dan uji T.

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov sering digunakan untuk menguji normalitas model regresi berganda. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data dapat diasumsikan berdistribusi normal. Hasil signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov setelah dilakukan uji normalitas ditunjukkan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.48341644	
Most Extreme Differences	Absolute	.117	
	Positive	.117	
	Negative	-.117	
Test Statistic		.117	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.122 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113
		Upper Bound	.130

Berdasarkan uji normalitas dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0.122 dan lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data dapat dikatakan normal. Sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk uji regresi.

Ketika data memenuhi asumsi normalitas, kita dapat lebih percaya diri dalam menggunakan metode statistik yang lebih kuat dan mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan analisis data tersebut. Ini membantu dalam meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian atau analisis data yang dilakukan.

3.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari hasil uji regresi linier berganda, apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *standardized coefficient* (**Tabel 6**).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.158	.242		.650	.517
	Kompensasi	.230	.037	.796	6.265	.000
	Lingkungan Kerja	.053	.042	.162	1.279	.204

$$Y = 0.158 + 0.230X_1 + 0.053X_2 \quad [1]$$

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel X_1 (kompensasi) sebesar 0,230 bertanda positif. Artinya, dampak kompensasi yang lebih besar cenderung dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Sebaliknya, ketika kompensasi mempunyai dampak yang lebih lemah, karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.
- Koefisien regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,053 dan juga bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang lebih besar cenderung dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada karyawan. Jika pengaruh lingkungan kerja lebih lemah, karyawan cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih rendah.

3.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu variabel independen atau variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi penelitian, yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.909	.488

Berdasarkan uji koefisien determinasi, hasil koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,911 atau 91,1%. Nilai tersebut berarti variabel independen menjelaskan 91,1% varians variabel dependen. Sisanya sebesar (100% - 91,1% = 8,9%) variasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau tidak menjadi fokus penelitian.

3.3.4 Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.175	2	118.087	495.104	.000 ^b
	Residual	23.135	97	.239		
	Total	259.310	99			

Berdasarkan analisis uji F (**Tabel 8**), didapatkan nilai F-hitung sebesar 495.104 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000. Dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ untuk uji F-tabel, dengan df_1 (jumlah variabel) = 2 dan df_2 ($n - k - 1$) = 97, maka nilai F-tabel yang diperoleh adalah 3.09. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa F-hitung (495.104) lebih besar dari F-tabel (3.09), dan sig (0.000) lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji F yang signifikan menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah valid dan variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini memberikan dasar yang kuat untuk menggunakan model tersebut dalam prediksi dan pengambilan keputusan. Namun, penting untuk melakukan analisis tambahan dan memastikan bahwa asumsi-asumsi regresi terpenuhi untuk meningkatkan keandalan dan validitas model.

3.3.5 Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
1						
	(Constant)	.158	.242		.650	.517
	Kompensasi	.230	.037	.796	6.265	.000
	Lingkungan Kerja	.053	.042	.162	1.279	.204

a) Pengujian Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil dari Tabel 18 menunjukkan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel kompensasi adalah 0,000 (Tabel 9). Karena nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima sementara Ho ditolak. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Remunerasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja, sedangkan dengan remunerasi yang lebih rendah, kepuasan kerja juga semakin rendah.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan fokus utama bagi perusahaan dalam upaya untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja [16].

Kompensasi yang adil dan pantas membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai. Dengan demikian, imbalan yang diberikan perusahaan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan mengelola dan memelihara hubungan yang sehat antara perusahaan dan karyawan.

b) Pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel "Coefficients" keluaran SPSS saat ini diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja sebesar 0,204. Karena nilai Sig sebesar 0,204 lebih besar dari probabilitas tetap sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan H2 ditolak dan Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

Setiap perubahan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan, tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja [17].

Setiap orang memiliki preferensi yang berbeda terkait dengan lingkungan kerja. Yang satu mungkin merasa nyaman dan produktif di lingkungan yang ramai dan dinamis, sementara yang lain mungkin lebih memilih lingkungan yang tenang dan terstruktur. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bisa bervariasi tergantung pada preferensi individu.

IV. KESIMPULAN

Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Industri Pangan, Kota Surabaya. Sedangkan variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Industri Pangan, Kota Surabaya dan variabel lingkungan kerja (X2) belum berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Industri Pangan, Kota Surabaya.

REFERENSI

- [1] M. Ramdhan and V. L. D. Pasaribu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2022.
- [2] J. S. Adams, "Inequity in social exchange," in *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, Elsevier, 1965, pp. 267–299.
- [3] B. Schneider, M. G. Ehrhart, and W. H. Macey, "Organizational climate and culture," *Annu Rev Psychol*, vol. 64, no. 1, pp. 361–388, 2013.

-
- [4] D. Andriany, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan," in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2019, pp. 392–398.
- [5] R. D. Ramadanita and K. Kasmiruddin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 5, no. 1, pp. 1–14, 2018.
- [6] R. W. Apriyani and S. Iriyanto, "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali," *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 16, no. 2, 2020.
- [7] D. Saputra, D. S. Ningsih, and D. D. Rahayu, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 4, no. 1, pp. 967–978, 2017.
- [8] I. M. Y. Permadi and I. W. Suana, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 1, 2017.
- [9] R. Astuti and I. Iverizkinawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan," *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 6, no. 1, pp. 26–41, 2018.
- [10] D. Zahra, D. Setyadi, and H. Utami, "Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province," *Admisi Dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 111–118, 2020.
- [11] S. Suprapti and Y. E. Muliatie, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen," *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 3, no. 6, pp. 688–701, 2019.
- [12] G. Santosa, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung," *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 34–42, 2019.
- [13] I. Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Departemen Spinning 5B Pt. Dhanarmas Concern Tahun 2016," *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2018.
- [14] C. Agathanisa and A. P. Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda," *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 2, no. 4, pp. 308–319, 2018.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [16] G. Rahayu and E. Y. Pramularso, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta," *Jurnal Perspektif*, vol. 17, no. 1, pp. 1–6, 2019.
- [17] Y.-S. Kwon and H. R. Song, "The role of opinion leaders in influencing consumer behaviors with a focus on market mavens: a meta-analysis," *Athens Journal of Mass Media and Communications*, vol. 3, pp. 43–54, 2015.