

# The Effect of Direct Financial Compensation, Job Performance Appraisal and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction

Erina Rulianti\*, Giri Nurpribadi, & Febrianti Awaliyah

Program Manajemen Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

## Abstract

Job satisfaction is defined as a positive emotional state from a person's work experience about what job they deserve in return. The purpose of this study was to determine the effect of direct financial compensation, performance appraisal, and the physical work environment on job satisfaction of PT. J Ekstrim Tech Indonesia. The type of research used is quantitative. With a simple random sampling technique (Simple Random Sampling). Based on the research population at PT. J Ekstrim Tech Indonesia is a total of 130 employees. The sample in this study were 98 respondents who were calculated using the slovin formula. Data collection using the method of observation, questionnaires, literature and interviews. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using the SPSS For Windows program. After the data is collected, data analysis is carried out by grouping data based on the variables studied, performing calculations to answer the problem formulation and performing calculations to test the hypothesis. Data analysis was performed with multiple linear regression. The results showed that direct financial compensation partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction, performance appraisal partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction, the physical work environment had a partial positive and significant effect on employee job satisfaction. Based on the results of the simultaneous test of direct financial compensation variables, performance appraisal and the physical work environment simultaneously influence employee job satisfaction.

*Keywords:* Direct Indonesia Compensation, Performance Appraisal, Physical Work Environment, and Employee Job Satisfaction.

## 1. Pendahuluan

Salah satu faktor terpenting dalam kegiatan perusahaan disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan karena karyawan merupakan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Sebab, mereka memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap keberhasilan adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk menguasai pekerjaan yang dilakukan akan membawa karyawan pada kepuasan kerja membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaannya sehingga dapat termotivasi untuk bekerja keras dan yang lebih penting memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, hasil yang karyawan berikan kepada perusahaan mampu memberikan komentar positif dan membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan yang sudah bekerja keras merasa dihargai dan mendorong supaya karyawan lainnya dapat bersemangat dalam bekerja. Kebijakan tentang pemberian kompensasi di perusahaan terhadap karyawan bukan sesuatu yang bersifat tetap melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi di perusahaan dapat berubah dari waktu ke waktu. Ketentuan pemberian kompensasi karyawan tetap maupun kontrak, diatur lebih lanjut dalam undang-undang cipta kerja dan undang-undang ketenagakerjaan. Karyawan mendapatkan jaminan kesejahteraan berupa upah dan kompensasi yang diatur dalam undang-undang sebagian penting memenuhi kebutuhan karyawan selain gaji pokok dan tunjangan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri dan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan

\* Corresponding author.

E-mail address: [erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id](mailto:erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id)

termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi, jika kompensasi diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan pasti menurun.

Penilaian prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja yang nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh karyawan. Pada PT. J Ekstrim Tech Indonesia penilaian kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengukur prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dijadikan pihak perusahaan dalam menentukan besar bonus ataupun *reward* kepada seluruh karyawan dan memilih karyawan berprestasi setiap tahunnya. Dengan hal tersebut menjadikan semangat para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga akan timbul kepuasan kerja karyawan atas *reward* yang diberikan oleh pihak perusahaan. Berikut tabel presentase penilaian prestasi kerja.

**Tabel 1.** Presentase Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. J Ekstrim Tech Indonesia Tahun 2022-2023

Aspek yang dinilai	Tahun 2022	Tahun 2023
Keterampilan	65,5%	62,45%
Kepribadian	10%	10%
Kondite	15,85%	17,5%
Total	91,35%	89,95%

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa keterampilan karyawan pada PT. J Ekstrim Tech Indonesia kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2022 total nilai dari keseluruhan aspek yaitu sebesar 91,35%, dan pada tahun 2023 menurun menjadi 89,95%. Hal ini disebabkan motivasi dari seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi kepada karyawan masih sangat rendah sehingga kinerja karyawan pun menurun. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan penyesuaian pemberian kompensasi sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dalam bekerja (sumber : wawancara staf bagian SDM).

Untuk lingkungan kerja fisik dari ruangan kantor yang dilengkapi cahaya penerangan dan sirkulasi udara yang baik. Namun kenyamanan tempat kerja masih belum optimal dikarenakan udara yang terasa panas dan gerah. Berikut tabel lingkungan kerja fisik.

**Tabel 2.** Data Lingkungan Kerja Fisik

No.	Fasilitas	Jumlah
1	Kondisi Lingkungan	Standar Operasional Perusahaan
2	Temperatur Ruang Kerja	23°C-28°C
3	Penerangan/Cahaya	Standar Operasional Perusahaan
4	Kebisingan	Mesin, Angin, dan Peralatan Mekanik
5	Pendingin Ruang	AC, Kipas Angin
6	Tata Letak Warna	Putih, Hijau, Biru, Kuning

Berdasarkan hasil observasi kondisi lingkungannya sudah memenuhi syarat standar operasional perusahaan (SOP) yang bersih dan nyaman, suhu ruangnya di ukur menggunakan temperatur ruangan 23°C-28°C dan kelembaban 40%-60%, penerangan/ cahaya sesuai standar operasional perusahaan (SOP). Kebisingan terjadi akibat suara mesin yang sedang mengalami kerusakan yang menimbulkan suara alarm tanda rusak dan suara angin yang bocor menjadi kendala juga sehingga mengganggu karyawan yang sedang bekerja di sekitarnya. Selain itu, terdapat kendala yang masih membuat karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan PT. J Ekstrim Tech Indonesia tidak memaksimalkan kebutuhan karyawan atau tidak memenuhi keinginan karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan karyawan mengeluh karena tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu seorang karyawan menjelaskan bahwa perusahaan menyediakan tempat beribadah dan ruang kantin yang kapasitasnya kurang besar karena harus bergantian yang mengakibatkan banyak waktu yang terbuang terutama di bagian tempat wudhu yang kapasitasnya hanya cukup untuk 3 orang sedangkan waktu istirahat yang diberikan 30 menit. Akibatnya, karyawan akan senang untuk terus bekerja pada perusahaan jika fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mereka.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Martoyo (Syurgandi, 2022) dalam jurnalnya mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara balas jasa kerja pegawai dari Dinas atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (Syurgandi, 2022) dalam jurnalnya mengatakan bahwa seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan mengalami penurunan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Menurut Sutrisno (Susilo & Nilawati, 2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Suifan (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kepuasan kerja membutuhkan perasaan positif tentang pekerjaan. Ini berkaitan dengan sejauh mana kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial karyawan terpenuhi dan memengaruhi tingkat kesejahteraan dan produktivitas mereka dan sukses di tempat kerja (Canan dan Oksay 2015). Menurut Locke (1976) (Baledi et al., 2017) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memang merupakan hal yang ekspresif dan menyenangkan semua orang dalam kesenangan pekerjaan mereka. Kesimpulannya menurut para ahli dari tahun ke tahun mempunyai makna yang sama yaitu kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### 2.2. Kompensasi Finansial Langsung

Manusia pada dasarnya bekerja dan ingin menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. inilah yang dilakukan karyawan Mulailah menghargai kerja keras dan tunjukkan lebih banyak loyalitas Untuk perusahaan, itu sebabnya perusahaan memberikan Penghargaan atas kinerja karyawan, yaitu melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bagian integral dari banyak fungsi Manajemen sumber daya manusia melibatkan umumnya menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, terutama dalam membantu karyawan mencapai tujuannya mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Jadi, Memerlukan cara pandang dan pemahaman konsep yang berbeda Kompensasi dalam rangka manajemen sumber daya manusia, Terutama berdasarkan temuan penelitian ilmiah para ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Agustin (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Menurut Husein Umar (Herman, 2013) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, bonus, premi asuransi, tunjangan, asuransi, dll. Biaya serupa lainnya yang dibayarkan oleh organisasi. Jadi, kesimpulannya kompensasi finansial langsung merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan dalam bentuk uang yang diterima secara langsung untuk meningkatkan prestasi kerja sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan.

### 2.3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Menurut Soeprihanto (Sari & Rinaldo, 2020) dalam jurnalnya Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam jurnal (Prihatiningrum & Sri Suwarsi, 2022) Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan pegawainya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya, misalnya mencapai target, kenaikan jabatan, mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil. Kesimpulannya Jadi, penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai tersebut. Perusahaan kemudian memiliki wewenang untuk menentukan apakah karyawan tersebut memenuhi syarat untuk promosi.

#### 2.4. Lingkungan Kerja Fisik

Peralatan yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik di kantor, mesin kantor yang digunakan, tata letak kantor, dan kondisi kerja fisik di mana pekerjaan harus dilakukan merupakan lingkungan kerja fisik. Ada sejumlah ancaman langsung dan tidak langsung terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja yang ditimbulkan oleh kondisi fisik tempat kerja di mana mereka melakukan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, tulis Sedarmayanti dalam jurnalnya (Putra et al., 2022). Menurut Basuki dan Susilowati (Setyorini et al., 2021) di dalam jurnalnya mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar kerja karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan berbagai beban tugasnya. Adapun masalah lingkungan kerja di suatu organisasi sangat penting, hal ini diperlukan adanya perubahan dan penataan untuk lingkungan kerja fisik dalam melakukan aktivitas organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh variabel kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, studi kepustakaan, dan wawancara. Populasi penelitian berjumlah 130 orang karyawan dengan sampel 98 orang yang dipilih menggunakan simple random sampling. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan program SPSS untuk menguji hipotesis penelitian.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Uji Validitas

**Tabel 3.** Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	Kriteria	R Tabel	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial Langsung (X1)</b>	1	0,543	>	0,199	Valid
	2	0,539	>	0,199	Valid
	3	0,550	>	0,199	Valid
	4	0,651	>	0,199	Valid
	5	0,673	>	0,199	Valid
	6	0,606	>	0,199	Valid
	7	0,330	>	0,199	Valid
	8	0,481	>	0,199	Valid
Variabel	Butir	R Hitung	Kriteria	R Tabel	Keterangan
<b>Penilaian Prestasi Kerja (X2)</b>	1	0,543	>	0,199	Valid
	2	0,647	>	0,199	Valid
	3	0,634	>	0,199	Valid
	4	0,641	>	0,199	Valid
	5	0,468	>	0,199	Valid
	6	0,527	>	0,199	Valid
	7	0,493	>	0,199	Valid
	8	0,541	>	0,199	Valid
	9	0,540	>	0,199	Valid
	10	0,554	>	0,199	Valid
Variabel	Butir	R Hitung	Kriteria	R Tabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X3)</b>	1	0,430	>	0,199	Valid
	2	0,458	>	0,199	Valid
	3	0,431	>	0,199	Valid

	4	0,327	>	0,199	Valid
	5	0,587	>	0,199	Valid
	6	0,512	>	0,199	Valid
	7	0,522	>	0,199	Valid
	8	0,532	>	0,199	Valid
	9	0,514	>	0,199	Valid
	10	0,498	>	0,199	Valid
	11	0,582	>	0,199	Valid
	12	0,489	>	0,199	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Kriteria</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>	1	0,387	>	0,199	Valid
	2	0,508	>	0,199	Valid
	3	0,654	>	0,199	Valid
	4	0,573	>	0,199	Valid
	5	0,280	>	0,199	Valid
	6	0,434	>	0,199	Valid
	7	0,661	>	0,199	Valid
	8	0,572	>	0,199	Valid
	9	0,492	>	0,199	Valid
	10	0,371	>	0,199	Valid

Berdasarkan hasil uji validasi dari tabel 3, maka dapat di simpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid.

#### 4.2. Uji Reabilitas

**Tabel 4.** Hasil Output Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,614	8

Dari hasil analisis pada Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* dari 8 pernyataan adalah 0,614 artinya pernyataan tersebut reliabel karena  $0,614 > 0,60$  sehingga dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian.

**Tabel 5.** Hasil Output Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	10

Dari hasil analisis pada Tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* dari 10 pernyataan adalah 0,757 artinya pernyataan tersebut reliabel karena  $0,757 > 0,60$  sehingga dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian.

**Tabel 6.** Hasil Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,698	12

Dari hasil analisis pada Tabel 6, nilai *Cronbach's Alpha* dari 12 pernyataan adalah 0,698 artinya pernyataan tersebut reliabel karena  $0,698 > 0,60$  sehingga dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian.

**Tabel 7.** Hasil Output Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,657	10

Dari hasil analisis pada Tabel 7, nilai *Cronbach's Alpha* dari 10 pernyataan adalah 0,657 artinya pernyataan tersebut reliabel karena  $0,657 > 0,60$  sehingga dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian.

4.3. Uji Normalitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86087214
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,037
	Negative	-,045
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil output SPSS 26 tersebut di atas, diperoleh nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data uji distribusi normal.

4.4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

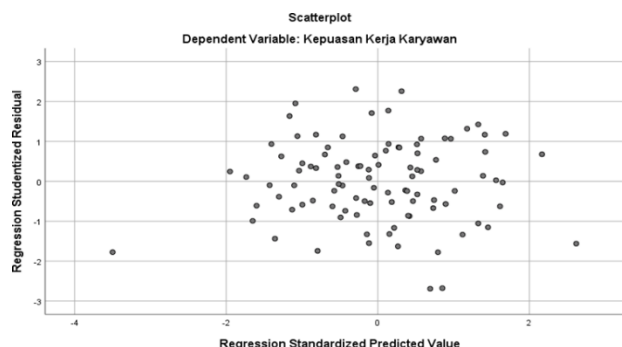
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,549	4,848		1,351	0,180		
1 Kompensasi Finansial Langsung	0,367	0,126	0,287	2,903	0,005	0,770	1,299
	0,203	0,088	0,200	2,299	0,024	0,987	1,013
	0,246	0,085	0,287	2,891	0,005	0,762	1,313

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Nilai tolerance variabel kompensasi finansial langsung (X1) yaitu 0.770, penilaian prestasi kerja (X2) yaitu 0.987, dan lingkungan kerja fisik (X3) yaitu 0.762 lebih dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi finansial langsung (X1) yaitu 1.299, penilaian prestasi kerja (X2) yaitu 1.013, dan lingkungan kerja fisik (X3) yaitu 1.313 lebih kecil daripada 10.00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tika membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model. Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute* residual ( AbsUi) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji Glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 10.



**Gambar 1.** Output Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,473	2,857		,516	,607
1 Kompensasi Finansial Langsung	,029	,074	,046	,391	,697
Penilaian Prestasi Kerja	,024	,052	,047	,453	,651
Lingkungan Kerja Fisik	,017	,050	,039	,333	,740

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan data hasil uji glejser pada Tabel 10 dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak dapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai siginifikansi (*p-value*) variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0,697, penilaian prestasi kerja sebesar 0,651, dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,740. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS\_RES. Hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 atau 5%.

4.6. Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 11.** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,549	4,848		1,351	0,180
1 Kompensasi Finansial langsung	0,367	0,126	0,287	2,903	0,005
Penilaian Prestasi Kerja	0,203	0,088	0,200	2,299	0,024
Lingkungan Kerja Fisik	0,246	0,085	0,287	2,891	0,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil tabel 11, uji analisis berganda menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = 6.549 + 0.367 (X1) + 0.203 (X2) + 0.246 (X3)$$

Berdasarkan persamaan, pengaruh tersebut tercermin dalam persamaan regresi linear berganda. Konstanta sebesar 6.549 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja,

dan lingkungan kerja fisik (dinyatakan 0), maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 6.549. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial langsung (X1) sebesar 0.367, untuk variabel penilaian prestasi kerja (X2) sebesar 0.203, dan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0.246. Nilai-nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan setiap kenaikan satu responden dalam variabel tersebut, sementara yang lain tetap konstan, dapat diperkirakan nilai variabel masing-masing adalah 0.367 untuk kompensasi finansial langsung, 0.203 untuk penilaian prestasi kerja, dan 0.246 untuk lingkungan kerja fisik.

4.7. Uji Parsial T

**Tabel 12.** Hasil Uji Parsial T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,549	4,848		1,351	0,180
Kompensasi Finansial Langsung	0,367	0,126	0,287	2,903	0,005
PenilaianPrestasi Kerja	0,203	0,088	0,200	2,299	0,024
LingkunganKerja Fisik	0,246	0,085	0,287	2,891	0,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji T) yang tercantum dalam Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi finansial langsung (X1), penilaian prestasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Hal ini terbukti dari nilai t yang lebih besar dari nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria. Untuk variabel kompensasi finansial langsung (X1), nilai t adalah 2,903 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,986) dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Variabel penilaian prestasi kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 2,299 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,986) dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai t sebesar 2,891 yang juga lebih besar dari nilai t tabel (1,986) dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima untuk ketiga variabel tersebut.

4.8. Uji Simultan F

**Tabel 13.** Hasil Uji Simultan F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	959,913	3	319,971	13,123	<,001 <sup>b</sup>
Residual	2291,924	94	24,382		
Total	3251,837	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi Finansial langsung

Berdasarkan output pada Tabel 13 diketahui nilai f hitung sebesar signifikansi 0,001 maka f hitung  $13,123 > 2,70$  f tabel dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H4 diterima (Hipotesis diterima) artinya ada pengaruh variabel X1 X2 X3 secara simultan terhadap variabel Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia.

#### 4.9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 <sup>a</sup>	0,295	0,273	4,93783

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi Finansial langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja karyawan

Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,543 yang artinya bahwa hubungan antara kompensasi finansial langsung (X1), penilaian prestasi kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,543 dengan kata lain hubungannya sedang. selanjutnya output koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,295, yang artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia sebesar 29,5% dan sisanya 70,5% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini (Varians error). Varians error menggambarkan variasi data secara langsung, yaitu semakin besar variasi data penelitian maka akan berdampak semakin besar varians error. Ghazali & Latan (2015) menyatakan bahwa jika nilai koefisien determinasi semakin kecil, artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas. Dalam hal ini terjadi karena disebabkan oleh perbedaan pemahaman instruktur, perbedaan kualitas pengawas, dan perbedaan pemahaman responden dalam menangkap maksud item pernyataan dalam kuesioner.

#### 4.10. Pembahasan

##### a. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H1) analisis regresi linier berganda diterima dan membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial langsung terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh 2,903 lebih besar dari t tabel ( $2,903 > 1,986$ ) dan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (Hipotesis diterima) berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Mendukung hasil penelitian ini sebelumnya oleh Syurgandi (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### b. Pengaruh Penelitian Prestasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H2) analisis regresi linier berganda diterima dan membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,299 lebih besar dari t tabel ( $2,299 > 1,986$ ) dan tingkat signifikan  $0,024 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (Hipotesis diterima) berarti ada pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. J Ekstrim Tech Indonesia Kawasan Industri Batik Lippo Cikarang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Mendukung hasil penelitian ini sebelumnya oleh Nurmala Fitri Sari (2018) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja secara uji parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H3) analisis regresi linier berganda diterima dan membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh 2,891 lebih besar dari t tabel ( $2,891 > 1,986$ ) dan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima (Hipotesis diterima) berarti ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Mendukung hasil penelitian ini sebelumnya oleh Atmaja &

Maryatni (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia*

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai f hitung sebesar signifikansi 0,001 maka f hitung 13,123 > 2,70 f tabel dengan signifikansi 0.001 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima (Hipotesis diterima) artinya ada pengaruh variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> secara simultan terhadap variabel Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Mendukung hasil penelitian ini sebelumnya oleh Miratul Khikayah (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara uji simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. dan Chandra Wibisono (2022) menyatakan bahwa penilaian prestasi dan kompensasi secara uji simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. J Ekstrim Tech Indonesia. Hal ini terlihat dari nilai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,543 untuk masing-masing variabel, menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,295, yang menunjukkan bahwa sekitar 29,5% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial langsung, penilaian prestasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

## References

- Agustin, D. I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Atmaja, I. K. S., & Maryatni, N. P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(1), 17–25.
- Baledi, M., Mohammad, R., & Saed, A. (2017). The Impact Of Compensation On Improving Employees. *Intertional Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 4(5), 86–102.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *PLS Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* ((Edisi Ked). Universitas Diponegoro.
- Prihatiningrum, M., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1087–1091. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3575>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali .... *Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Sari, D. P. M., & Rinaldo, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Andalas Berlian Motor Padang). *Matua Jurnal: Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 314–333.
- Setyorini, W., Arifin, & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. *Magenta*, 10(1), 9–23.
- Suifan, T. S. (2019). the Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Susilo, A. W. S., & Nilawati, N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada

PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.32>

Syurgandi, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sumbawa Barat. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram*, 2, 9–25.