

Impact of Working Environment, Work Experience and Compensation on Job Satisfaction of PT.X Employees **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X**

Nala Alifiyah Firdaus¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammdiyah Sidoarjo,Indonesia

^{2*)}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammdiyah Sidoarjo,Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *The study aims to test the impact of the Work Environment, Work Experience, and Compensation on Employee Job Satisfaction. This study is a quantitative study with the population and sample in this study that is the total employee PT. X of 65 people. The analysis of the study using SPSS version.26. The results of this study show that the Work Environment, Work Experience, and Compensation have a significant and positive impact on Employee Job Satisfaction.*

Keywords: *Working Environment, Work Experience, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 65orang. Analisis penelitian menggunakan SPSS versi.26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

Kata Kunci: *Lingungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Perusahaan ketika memulai suatu usaha adalah memastikan perusahaan dapat beroperasi selama mungkin. Selain keuntungan dan perluasan usaha, Perusahaan selalu berencana mengembangkan bisnisnya dari dalam. Bisnis harus selalu berkembang mengikuti perkembangan zaman. Mulai dari sistem peralatan maupun SDM yang ada. Perusahaan terus mengembangkan SDM untuk menjadi sumber daya yang berkualitas. Hal ini dikarenakan Perusahaan sadar bahwa tujuannya dapat tercapai dengan SDM yang baik. Produktivitas Perusahaan akan sesuai dengan keinginan jika karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang memuaskan. kinerja karyawan yang baik timbul dari kepuasan kerja karyawan tersebut [1]. Kepuasan kerja dalam sebuah Perusahaan akan mencerminkan tingkat dimana seorang karyawan menyukai pekerjaannya[2]. Kepuasan kerja merupakan topik yang sering diangkat dan dibicarakan dalam diskusi dan pertemuan ilmiah. Ini berdampak pada output dari proses organisasi.

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif secara signifikan dapat menumbuhkan produktivitas karyawan karena berkontribusi pada pengurangan suasana lelah dan rasa jenuh, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan karena karyawan merasa terganggu dan tidak produktif saat bekerja. Segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dan berpotensi bagaimana mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dimasukkan ke dalam lingkungan [3].

Dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman pasti terdapat pengalaman kerja yang baik. Pengalaman adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai oleh seorang pekerja selama bekerja dan jumlah pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Pengalaman kerja hanya dapat diperoleh pada saat kerja[4]. Kompensasi adalah salah satu cara untuk membuat pekerja lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. [5] kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Tujuan kompensasi dilakukan Perusahaan yaitu untuk menghargai prestasi karyawan, memastikan bahwa semua karyawan sama, mempertahankan karyawan, dan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas serta sistem kompensasi harus membuat karyawan merasa puas.

Dari hasil observasi lapangan sementara di PT. X, terlihat bahwa lingkungan kerja berperan krusial dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. X. Dampak lingkungan kerja yang tidak nyaman terhadap kepuasan karyawan dapat lebih lanjut dipengaruhi oleh fenomena terkait kompensasi. Suasana kerja yang tidak nyaman atau tidak menguntungkan dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan yang signifikan selama bekerja.

Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif mungkin merasakan tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Pada penelitian [6] mendukung bahwa kepuasan karyawan yang buruk disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak memuaskan, yang membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Tidak adanya ventilasi yang cukup di lingkungan kerja, yang mengakibatkan sirkulasi udara yang tidak memadai. Oleh karena itu, pemahaman dan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi penting bagi PT. X untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan tempat kerja yang positif.

Selain itu, fenomena yang muncul terkait dengan kompensasi juga memiliki peran penting dalam kepuasan kerja di PT. X. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka lakukan mungkin mengalami ketidakpuasan. Fenomena ini bisa melibatkan ketidakjelasan terkait kebijakan kenaikan gaji, kurangnya insentif, atau perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait kompensasi yang adil. Pada penelitian [7] mendukung apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja mereka lakukan akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun dan bisa menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari Perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan kerja secara holistik, PT. X perlu tidak hanya fokus pada peningkatan lingkungan kerja yang mendukung, tetapi juga memperhatikan kebijakan kompensasi yang transparan, adil, dan memadai. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan melalui insentif yang sesuai dan kebijakan kenaikan gaji yang jelas dapat membantu menciptakan iklim positif di tempat kerja. Integrasi solusi untuk kedua aspek ini dapat membantu PT. X mencapai keberlanjutan dan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Ditetapkan oleh Perusahaan, beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. [8] lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kepuasan kerja. [9] menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif pada kepuasan kerja.

Ditetapkan oleh Perusahaan, beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. [10] pengalaman kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja.

Ditetapkan oleh Perusahaan, beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. [11] disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. [12] disimpulkan secara parsial dan simultan kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan. Namun penelitian [13] dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan research gap pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti ingin membuktikan kompensasi berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X.

Rumusan Masalah: Berdasarkan permasalahan diatas muncul beberapa rumusan masalah diantaranya, yaitu 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X?, 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X?, 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X?, 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X?

Pertanyaan Penelitian: Apakah kepuasan kerja karyawan PT. X dipengaruhi lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi?

Kategori SDGs: Dalam penelitian ini termasuk dalam SDGs 8, dalam hal ini berfokus pada pekerjaan yang layak. Agar dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan yang baik, terdapat faktor yang harus diperhatikan seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.

Dari hasil pengamatan ditemukan bahwa belum adanya evaluasi mengenai lingkungan kerja. Beberapa faktor penting yang mendukung kerja karyawan adalah lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X”**.

II. LITERATUR REVIEW

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yaitu dimana karyawan bekerja dengan cara yang berbeda ditempat kerja, yang memengaruhi produktivitas mereka dan membuat mereka lebih puas dengan posisi mereka [14]. Segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja pekerjaan

mereka disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki fasilitas kerja yang membantu pekerja melakukan tugas dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja mereka di Perusahaan[15].

Indikator lingkungan kerja [16] yaitu

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Suasana kerja
3. Fasilitas kerja

Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah terjadi atau dirasakan, baik itu lama atau baru [17]. Pengalaman kerja adalah proses memperoleh informasi dan kemampuan yang dipelajari atau disempurnakan secara baik oleh seseorang melalui pekerjaannya. Kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, serta pola pikir dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan mereka, meningkat dengan bertambahnya pengalaman kerja[10].

Indikator pengalaman kerja [18] yaitu

1. Lama masa kerja
2. Tingkat rutinitas pekerjaan atau pengalaman
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Kompensasi (X3)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan atas apa yang diberikan organisasi kepada pekerja atas prestasi dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi melalui pekerjaan mereka. Penghargaan karyawan datang dalam bentuk kompensasi, yang dapat berupa uang atau non-moneter[19].

Indikator kompensasi [20] yaitu

1. Gaji
2. Insentif
3. Asuransi
4. Tunjangan

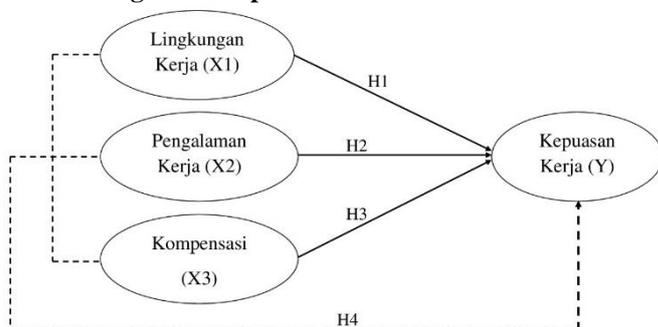
Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja bergantung pada seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, bukan seberapa jauh mereka meminati pekerjaan mereka[21]. Kepuasan kerja sebagian dari kepuasan hidup dan mengacu pada sikap seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan bentuk penyampaian emosi karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, yang nantinya akan menimbulkan rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap Perusahaan[22]

Indikator kepuasan kerja [23] yaitu

1. Gaji
2. Kenaikan jabatan
3. Pengawasan
4. Rekan kerja

Kerangka Konseptual



Hipotesis:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

H4: Lingkungan kerja, Pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

III. METODE

Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, menggunakan data penelitian numerik yang diperiksa secara statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan apakah satu variabel mempengaruhi dan berinteraksi dengan yang lain.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 65 karyawan PT.X. Penelitian ini memakai teknik total sampling. Untuk penelitian ini, seluruh populasi berfungsi sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, data primer dan sekunder digunakan. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menanyakan sejumlah pertanyaan mengenai lingkungan kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner ini didasarkan pada dokumen dan struktur. Data yang mendukung penelitian ini, yang berasal dari artikel, publikasi lain, dan jurnal yang terkait topik penelitian, disebut data sekunder.

Kuesioner yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan topik penelitian yang dikirimkan kepada responden untuk diisi, digunakan sebagai teknik pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya. Memanfaatkan perangkat lunak Excel, SPSS versi 26.0 digunakan untuk pengelolaan data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Validitas

Tes validitas mengevaluasi apakah survei itu valid atau tidak. Survei dianggap valid jika dapat ditunjukkan dari pernyataan atau bertanya apa yang diukur. Uji validitas studi dilakukan dengan 65 responden sehingga nilai r -tabel 0,205 digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,766	0,205	Valid
	X1.2	0,806	0,205	Valid
	X1.3	0,740	0,205	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0,647	0,205	Valid
	X2.2	0,596	0,205	Valid
	X2.3	0,510	0,205	Valid
Kompensasi	X3.1	0,722	0,205	Valid
	X3.2	0,900	0,205	Valid
	X3.3	0,887	0,205	Valid
	X3.4	0,908	0,205	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,715	0,205	Valid
	Y2	0,751	0,205	Valid
	Y3	0,739	0,205	Valid
	Y4	0,766	0,205	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel yang menjadi bahan penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Total dari keseluruhan item pernyataan dari keempat variabel tersebut sebanyak 14 indikator. Dari masing-masing item pernyataan baik dari variabel independen maupun variabel dependen didapatkan hasil bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data kuesioner yang didapatkan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas, satu uji coba instrumen dilakukan, dan kemudian analisis dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Jika koefisien reliabilitas kuesioner positif dan lebih besar dari 0,06, maka kuesioner dianggap andal. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan berdasarkan metode *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebagai berikut:

UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's

Gambar 1 Hasil Uji Reliabilitas

Dari Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa keandalan pernyataan survei untuk setiap variabel yang dipelajari lebih besar dari 0,861. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel independen dan variabel independent dari model regresi biasanya didistribusikan atau dekat dengan normal. Model regresi yang baik adalah model dengan residu yang didistribusikan secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64814691
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.059
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas hasil *kolmogrov-Sumirnov Test* $0,200 > 0,05$, maka hipotesis nol diterima yang berarti data residual berkontribusi normal.

Uji Multikolinearitas

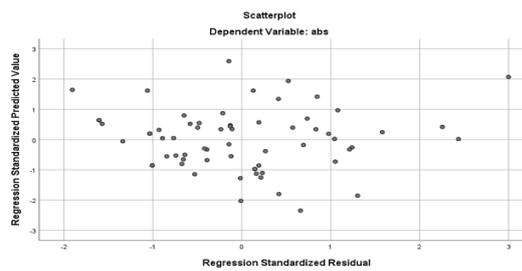
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	1.992		.401	.690		
	lingkungan Kerja	.325	.161	.214	2.026	.047	.643	1.555
	Pengalaman Kerja	.406	.168	.229	2.409	.019	.794	1.259
	Kompensasi	.375	.072	.504	5.175	.000	.757	1.321

Gambar 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance value* $> 0,10$ dan *VIF (Variance In Flating Factor)* < 10 . Gambar 3 menunjukkan bahwa setiap variabel independent dalam persamaan memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleran lebih besar 0,1 maka tidak semua variabel memiliki masalah multikolenearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam model regresi antara residu dari satu pengamatan dan yang lain, tes heteroskedastisitas dilakukan. Hasil tes heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Salah satu teknik untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi adalah menggunakan scatterplot, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4 titik-titik tersebar di setiap bagian dari sumbu Y, dan tidak ada pola tertentu, sehingga ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized		Standardized
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.799	1.992	
	Lingkungan Kerja	.325	.161	.214
	Pengalaman Kerja	.406	.168	.229
	Kompensasi	.375	.072	.504

Gambar 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat dibuat persamaan regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X sebagai berikut: $Y = 0,799 + 0,325 X_1 + 0,406X_2 + 0,375 X_3$.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	1.992		.401	.690		
	Lingkungan Kerja	.325	.161	.214	2.026	.047	.643	1.555
	Pengalaman Kerja	.406	.168	.229	2.409	.019	.794	1.259
	Kompensasi	.375	.072	.504	5.175	.000	.757	1.321

Gambar 6 Hasil Uji T

Hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,026 > 0,205$ dan nilai signifikan $0,047$, nilai signifikan kecil dari tingkat signifikan $0,05$. Oleh karena itu, secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.

Hasil perhitungan variabel Pengalaman Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,409 > 0,205$ dan nilai signifikan $0,019$, nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan $0,05$. Oleh karena itu, secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.

Hasil perhitungan variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,175 > 0,205$ dan nilai signifikan $0,000$, nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan $0,05$. Oleh karena itu, secara parsial variabel Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.767	3	74.256	26.055	.000 ^b
	Residual	173.849	61	2.850		
	Total	396.615	64			

Gambar 25 Hasil Uji F

Berdasarkan Gambar 7, F hitung adalah 26.055 pada tingkat signifikansi 0.000. Probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja karyawan dan semua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.540	1.688	2.253

Gambar 42 Hasil Koefisien Korelasi

Gambar 8 untuk mengetahui Koefisien Korelasi (R). Nilai yang diperoleh sebesar 0,749, hasil ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan termasuk dalam korelasi sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.540	1.688	2.253

Gambar 50 Hasil Koefisien Determinasi

Gambar 9 untuk mengetahui koefisien determinasi. Nilai yang diperoleh adalah 56,2%. Ini berarti bahwa 56,2% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, variabel pengalaman kerja dan variabel kompensasi. 43,8% yang tersisa dapat dijelaskan oleh alasan lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Hipotesis ke-1 memiliki dampak positif yang sebagian signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan kelancaran proses kerja, dan kenyamanan dipertimbangkan ketika merancang lingkungan kerja yang ramah dan nyaman, karena dapat mendukung kinerja karyawan dalam melakukan tugas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi A. A. Saputra [24], yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel lingkungan kerja dengan indikator H salah satunya H1 dengan nilai mean 4,21 yang diwakili oleh pernyataan "Saya merasa rekan kerja saya saling bekerja sama dengan baik". Artinya suasana kerja antar rekan kerja sangat baik. Dengan demikian, dapat ditafsirkan bahwa hasil dari tanggapan sebagian besar konsisten. Dalam hal ini, itu adalah lingkungan kerja PT. X mengikuti aturan, sehingga karyawan merasa puas.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Hipotesis ke-2 memiliki dampak yang sebagian signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian [18] yang sebagian memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja PT Prudential Life Assurance Rantauprapati. Selain itu, ada juga pengamatan lain yang dilakukan oleh Sabir [25]. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan pekerjaan pengawas, yang berarti pengalaman kerja pengawasan, seperti manajemen pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan mereka. bekerja, dapat

membantu dengan tugas, melakukan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan lainnya. Pengalaman ini memberi manajer lebih banyak pengetahuan untuk melakukan pekerjaan lebih cepat, lebih lancar dan tepat waktu, yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel pengalaman kerja dengan indikator H salah satunya H1 dengan nilai mean 3,07 yang diwakili oleh pernyataan “saya merasa pekerjaan saya sama setiap hari ataupun setiap minggu” artinya responden merasa PT. X sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Hipotesis ke-3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh U.K. Tonnisen [26] Hasil pengujian efek kompensasi pada kepuasan pekerjaan menunjukkan bahwa ada efek positif. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi di perusahaan meningkat, kepuasan pekerjaan karyawan juga cenderung meningkat. Penemuan lain oleh Indra Prawira [12] menemukan bahwa kompensasi sebagian memiliki efek signifikan pada kepuasan karyawan di Yayasan Generasi Amanah Madan, Deli Serdang Regency, Sumatra Utara. Ini berarti bahwa kompensasi yang dibayarkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel kompensasi dengan indikator H salah satunya H1 dengan nilai mean 3,56 yang diwakili oleh pernyataan “saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan” artinya responden merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. X selama mereka bekerja yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Hipotesis ke-4 berdasarkan hasil Uji F dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X”, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.
4. Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X.

Berdasarkan penelitian ini, perusahaan harus memperhatikan tiga faktor ini untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan juga dapat secara teratur melakukan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditingkatkan dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan kesehatan, rezeki dan semangat sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu.

Pada proses penelitian ini berlangsung banyak pihak yang terlibat dan memberikan semangat. Dalam ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang sudah terlibat dalam pembuatan artikel skripsi ini, diantaranya yaitu kepada:

1. Tentunya kepada kedua orang tua tercinta dan abang yang selalu memberikan support, doa dan restu yang menjadikan kekuatan utama untuk menyelesaikan penyusunan penelitian ini.
2. Untuk Siska Putri Utami terima kasih sudah berproses bersama dalam mengerjakan penelitian ini dari awal hingga selesai.
3. Kepada seluruh jajaran dosen FBHIS UMSIDA terima kasih telah membangkitkan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir yang berupa artikel ini.

VII. REFERENSI

- [1] U. P. Lestari, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, And D. Darmawan, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No. 2, Pp. 529–536, 2020.
- [2] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal*, Vol. 7, No. 1, Pp. 68–77, 2021, Doi: 10.33050/Tmj.V7i1.1755.
- [3] H. Tamali, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, No. 1, Pp. 55–68, 2019, Doi: 10.24912/Jmk.V5i3.25405.
- [4] Y. Yulainda, A. Akhirman, And F. Kusasi, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X,” *Bahtera Inovasi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 32–40, 2019, Doi: 10.31629/Bi.V2i1.1505.
- [5] N. Ikhsan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi,” 2015.
- [6] Y. Yunsepa, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung”.
- [7] D. S. Harahap And H. Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Pp. 69–88, Mar. 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3404.
- [8] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal*, Vol. 7, No. 1, Pp. 68–77, 2021, Doi: 10.33050/Tmj.V7i1.1755.
- [9] A. Irma, “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rsj Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara,” *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 2, Pp. 253–258, 2020, Doi: 10.31289/Diversita.V3i2.1259.
- [10] E. F. S. Simanjorang, “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat,” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, Vol. 1, No. 2, Pp. 168–175, 2020.
- [11] U. K. Tonnisen And M. Ie, “Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, P. 156, 2020, Doi: 10.24912/Jmieb.V4i1.7715.
- [12] I. Prawira, “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Pp. 28–40, Mar. 2020, Doi: 10.30596/Maneggio.V3i1.4681.
- [13] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal*, Vol. 7, No. 1, Pp. 68–77, Dec. 2021, Doi: 10.33050/Tmj.V7i1.1755.
- [14] S. Labiba, E. Farida, And F. Rahman, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Umkm Universal Kabupaten Tulungagung,” *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset ...*, Vol. 12, No. 02, Pp. 495–502, 2023.
- [15] K. Nur, W. Donny, D. Tertinggal, And D. A. N. Transmigrasi, “Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan,” Vol. 11, No. 2, Pp. 871–880, 2023.
- [16] A. Safira, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Royal Korindah Purbalingga,” *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 20, 2023.
- [17] S. Efendi And O. Winenriandhika, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah,” *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No. 1, Pp. 99–110, 2021, Doi: 10.54783/Jin.V3i1.383.
- [18] Elida Florentina Sinaga Simanjorang, “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja,” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi(Ebma)*, Vol. 1, 2020.
- [19] I. Prawira, “Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Pp. 28–40, 2020.
- [20] S. Dewi, “Pengaruhkompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalankerinci,” 2021.
- [21] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini,” *Jurnal Ilmiah Ma*, Vol. 2, No. 2, Pp. 170–183, 2019, Doi: 10.52643/Jam.V11i2.1880.

- [22] N. Sulistyawati, I. K. Setyadi, And J. Nawir, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial,” *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, Vol. 3, No. 1, Pp. 183–197, 2022, Doi: 10.35912/Simo.V3i1.680.
- [23] C. Lawren And S. Ekawati, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor,” Vol. 05, No. 01, Pp. 149–158, 2023.
- [24] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal*, Vol. 7, No. 1, Pp. 68–77, Dec. 2021, Doi: 10.33050/Tmj.V7i1.1755.
- [25] Sabirin, “Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pengawas,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 21, No. 2, Pp. 123–135, 2020, Doi: 10.30596/Jimb.V21i2.4295.
- [26] U. K. Tonnisen And M. Ie, “Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, P. 156, Apr. 2020, Doi: 10.24912/Jmieb.V4i1.7715.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.