

***The Effect of Compensation, Person Job Fit and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Dian Mega Kurnia***  
**Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dian Mega Kurnia**

M.Ilham Ardiansyah<sup>1)</sup>, Rifda Abadiyah<sup>2)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>3)</sup>, Rizky Eka Febriansah<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Human resources are one of the company's most valuable assets. The balance of human resources should not be taken lightly, because this is the first step in human resource planning to create quality human resources. This research aims to determine the effect of person job fit compensation and work environment on job satisfaction at PT. Dian Mega Kurnia. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this research is all employees at PT. Dian Mega Kurnia, totaling 120 employees. Based on the results of research conducted at PT. Dian Mega Kurnia, researchers know that there is a positive and significant influence of the compensation variable (X1) Person job fit (X2) and work environment (X3) on the job satisfaction variable (Y).*

**Keywords -** *Influence, Person Job Fit, Job Satisfaction*

**Abstrak** Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga. Keseimbangan sumber daya manusia tidak boleh dianggap remeh, karena ini adalah langkah awal perencanaan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi person job fit, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia yang berjumlah 120 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Dian Mega Kurnia oleh peneliti diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) Person job fit (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

**Kata kunci -** *Pengaruh, Person Job Fit, Kepuasan kerja*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga. Setiap bisnis yang dibangun diharapkan memiliki perkembangan yang pesat di lingkungan bisnis di masa yang akan datang. Motivasi utama semua perusahaan yang bertindak sebagai pekerja harus mendapat perhatian yang lebih serius dari perusahaan [1]. Keseimbangan sumber daya manusia tidak boleh dianggap remeh, karena ini adalah langkah awal perencanaan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. [2] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi individu berupa tercapainya gaji yang diinginkan oleh karyawan dan gaji yang diterima oleh perusahaan. Selama ini menurut [3] Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan memerlukan hubungan dengan kolega, manajer, aturan dan praktik perusahaan, standar tenaga kerja, kondisi kerja, dll.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya kompensasi. Gaji merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan dimana seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja akan menerima imbalan atau kompensasi yang memang layak. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh [4] bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari seorang pekerja. Jumlah kompensasi item ditentukan dan diketahui terlebih dahulu oleh karyawan, dalam hal ini karyawan sudah mengetahui jumlah kompensasi tambahan [5]. Kompensasi adalah

hadiah atau hadiah yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya [6]. Gaji bukan satu-satunya pengaruh terhadap kepuasan kerja, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di suatu perusahaan.

Person Job Fit termasuk merupakan salah satu faktor yang menjadi indikasi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan, Person Job Fit di definisikan sebagai pencocokan individu dan tugas atau tugas kerja mereka. Definisi ini mencakup kesesuaian (kemampuan) berdasarkan kebutuhan pekerja dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kemampuan kerja seseorang memiliki hubungan positif langsung dengan prestasi kerja seorang karyawan. Semakin baik seseorang cocok untuk suatu tugas, semakin baik kinerja karyawan perusahaan, didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk merupakan masalah persaingan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi sebuah perusahaan [7]. Sedangkan Person Job Fit menurut [8] merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan kebutuhan individu yang terkait dengan pelaksanaan tugas tersebut, maka akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan, sehingga karyawan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan.

Lingkungan Kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi turunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan ruang dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, kesunyian, termasuk yang berhubungan dengan pekerjaan. [9]. Lingkungan kerja juga bisa menjadi ruang dan infrastruktur umum di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan pernyataan pada penelitian [10]. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, ruang dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan dan keheningan. Lingkungan kerja sangat penting untuk terwujudnya kepuasan kerja karyawan, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, yang didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai menurut [11].

PT. Dian Mega Kurnia didirikan untuk memenuhi kebutuhan angkutan barang, mengenal industri pengiriman barang, memahami kebutuhan kepuasan pelanggan dengan nilai-nilai keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan persaingan di lapangan tanpa meninggalkan kearifan lokal. Filosofi ini dilihat sebagai tujuan untuk mencapai misi perusahaan, dan bersama dengan pengalaman bertahun-tahun, ini adalah fondasi/kekuatan pendorong dimana kesuksesan dapat dicapai melalui proses perbaikan terus menerus. Filosofi ini mendukung komitmen perusahaan untuk terus fokus pada pencapaian kepuasan pelanggan, selalu terbuka untuk perbaikan berkelanjutan di semua aspek terkait. Manajemen perusahaan yang jujur dan profesional, menjunjung tinggi etika, norma sosial dan nilai-nilai budaya yang berlaku, berkomunikasi dengan semua pihak dan menunjukkan etika yang baik untuk memajukan industri pengiriman barang adalah nilai kunci keberhasilan perusahaan.

Berikut peneliti melampirkan data yang ada di tempat penelitian selama 3 bulan terakhir dari bulan Maret sampai bulan Mei 2023.

**Tabel 1 Data Jumlah Barang**

Bulan	Jumlah Barang	Jumlah Terkirim	Jumlah Tidak Terkirim	Percent
Mei	1801	1800	1	99,94%
Juni	1912	1912	0	100,00%
Juli	2063	1733	177	90,88%
Agustus	2764	2764	0	100,00%
September	3498	3492	10	99,83%
Oktober	3849	3844	7	99,87%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah barang yang terkirim dalam 6 bulan terakhir ada beberapa bulan yang tidak mencapai 100% seperti di bulan Mei, Juli, September, Oktober dikarenakan berbagai hal seperti barang hilang, penerima menolak, penerima tidak bisa dihubungi, retur, barang rusak dan dapat dilihat dari data diatas keterkiriman barang terbanyak di 6 bulan terakhir yaitu mencapai 100% di bulan Agustus.

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan yaitu tentang banyaknya barang yang tidak terkirim sesuai target sehingga peneliti mengindikasikan bahwa kinerja karyawan kurang maksimal, hal tersebut mempengaruhi kompensasi pada karyawan. Penulis mendapatkan data dari melakukan wawancara di beberapa karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Dari data tersebut penulis mengindikasikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dilatarbelakangi oleh permasalahan yang terjadi di perusahaan yang mana jam kerja karyawan tidak sesuai. Situasi lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh [12] mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh [13] mendapatkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan karena hipotesis penelitian yang ditolak.

Penelitian lain dilakukan oleh [14] mendapatkan hasil penelitian bahwa berdasarkan analisis hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari person job fit terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh [15] mendapatkan hasil penelitian bahwa Person-job fit secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh [16] mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang berjenis fisik maupun non fisik sangat mudah mempengaruhi semangat kerja karyawan yang sekaligus berdampak pula kepada kepuasan karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [17] mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [18] mengambil populasi dan sampel dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa sebanyak 83 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dikategorikan sangat kuat dan diupayakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik ekonomi maupun non finansial bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian milik [19] yang melakukan penelitian serupa dengan hasil yang menunjukkan hasil penelitian secara parsial ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sodexo Sinergi Indonesia dan mengambil sampel sebanyak 54 responden. Sedangkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan penelitian pada populasi sebanyak 120 karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia dan mengambil sampel sebanyak 92 karyawan sebagai responden.

Rumusan Masalah : Pengaruh kompensasi, person job fit dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dian Mega Kurnia?

Kategori SDGs : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua.

## II. METODE

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu data penelitian yang berupa angka-angka yang diukur menggunakan uji statistik yang berkaitan dalam masalah yang akan diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia yang berjumlah 120 karyawan. Selanjutnya, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan Margin of Error sebesar 5% sehingga dihasilkan sampel sebanyak 92, dengan perhitungan sebagai berikut :

n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
e = Margin Error

Diketahui  
N = 120  
e = 5%

Perhitungan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120 \times (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{120}{1+0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$n = 92,30 \rightarrow$  dibulatkan menjadi 92 sampel

Teknik Sampling yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah secara probability sampling. Dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak sederhana (simple random sampling) dalam teknik pengumpulan data observasi dan kusioner atau angket yang disebarakan kepada beberapa responden pada PT Dian Mega Kurnia. Selanjutnya, dalam mengukur pendapat, sikap, perlakuan menggunakan skala likert dengan menggunakan skor 1-5 yang terdiri dari 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Adapun metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode SPSS dalam perhitungannya. Dengan melakukan uji validitas, realibilitas, uji r-square, dan uji hipotesis pada setiap variabel didalam penelitian.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Dian Mega Kurnia, Jl. Bandara Juanda, Betro, Sedati, 61253, Sawah, Semampir, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

### Definisi Operasional

- a. Kompensasi ( $X_1$ )  
kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh PT. Dian Mega Kurnia kepada pekerja sebagai imbalan pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- b. Person Job Fit ( $X_2$ )  
Person job fit adalah penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  
lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- d. Kepuasan Kerja ( $Y$ )  
Kepuasan kerja adalah segala sesuatu keadaan yang dimana karyawan puas dengan pekerjaannya, lingkungan kerja dan kondisi kerja secara umum.

### Indikator Variabel

#### 1. Variabel Bebas

##### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut [20] indikator kompensasi dapat diukur menggunakan tiga indikator berikut, yaitu :

1. Adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja
2. Adanya upah yang sesuai dengan beban kerja
3. Adanya tunjangan bagi karyawan
4. Adanya cuti bagi karyawan

##### b. Person Job Fit ( $X_2$ )

Person Job Fit dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Menurut [21] indikator kompensasi dapat diukur menggunakan 4 indikator berikut, yaitu :

1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan
2. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan
3. Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya
4. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan

##### c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja dapat diukur menggunakan 4 indikator berikut menurut [22] yaitu :

1. Suhu udara yang membantu kinerja
2. Penerangan cahaya yang membantu kinerja
3. Suasana tempat kerja

4. Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan

## 2. Variabel Terikat

### a. Kepuasan Kerja (Y)

kepuasan kerja adalah orang yang nyaman dengan pekerjaan lebih jarang absen, lebih cenderung berkontribusi secara aktif, dan lebih cenderung gigih, di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin lebih sering absen, menderita stres yang dapat mengganggu rekan kerja, dan kemungkinan berlangsung dalam jangka panjang. Adapun pengukuran indikator kepuasan kerja menurut [23] yaitu :

1. Waktu yang fleksibel
2. Kenyamanan karyawan dengan tempat kerjanya
3. Saling menghargai sesama karyawan
4. Keamanan saat bekerja

## Uji Instrumen

### A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel sebelum dilakukan penelitian. Data dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) menunjukkan nilai minimum 0,3, apabila nilai diatasnya 0,3 maka data tersebut bisa dikatakan data valid.

### B. Uji Reabilitas

uji reabilitas digunakan sebagai pengukur subjek dan objek yang sama dengan waktu sama atau berbeda dengan hasil yang relatif sama. Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,3 maka nilai tersebut dapat dikatakan reliabilitas. Apabila lebih rendah.

## Uji Hipotesis

Uji  $t$  (Signifikan) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  dengan membandingkan hasil  $t$  hitung dan  $t$  tabel, sehingga terdapat alasan yang baik untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan  $H_0$  ditolak, begitu pula sebaliknya.

**Gambar 1.** Contoh gambar atau ilustrasi [1]

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Validasi data digunakan untuk menentukan survei mana yang telah didistribusikan dan diselesaikan sesuai instruksi. Selanjutnya adalah validasi data. Berdasarkan telaah data, semua informasi kuesioner disampaikan secara lengkap dan dilengkapi sesuai petunjuk, dan kuesioner yang dihasilkan diperlakukan sebagai bahan analisis. Responden diambil dari sampel sebanyak 92 karyawan PT. Dian Mega Kurnia.

### B. Pengolahan Angket

Kusioner dibagikan kepada setiap responden, setiap item pertanyaan diberi bobot yang sama, dan setiap jawaban diberi nilai yang sesuai dengan tingkatannya pada skala Likert menggunakan skor 1-5 yang terdiri dari 5 (sangat tidak setuju), 4 (tidak setuju), 3 (netral), 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

### C. Mean dan Standard Deviasi

**Tabel 2. Mean dan Standard Deviasi**

Variabel	Item	Mean	Standard deviasi
Kompensasi	1. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	4,17	0,909
	2. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja	4,19	0,892
	3. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	4,20	0,871
	4. Hak cuti sesuai dengan peraturan perusahaan	<b>4,23</b>	0,881
<i>Person Job Fit</i>	1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	4,31	0,850

	2. Mampu mengerjakan pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan	4,15	0,863
	3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan	4,04	0,888
	4. Mampu mengerjakan pekerjaan karena sesuai dengan pengetahuan	4,30	0,737
	5. Memberikan peluang untuk terus mengembangkan pengetahuan	4,08	0,872
	6. Menyenangi pekerjaan yang dikerjakan	4,02	0,901
	7. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan	4,57	0,518
	8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan	<b>4,60</b>	0,490
Lingkungan Kerja	1. Suhu udara di lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas	4,45	0,600
	2. Merasa aman dalam bekerja di tempat kerja	4,52	0,523
	3. Penerangan cahaya di tempat kerja sudah mendukung pekerjaan	4,50	0,524
	4. Suasana tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	4,58	0,516
	5. Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	<b>4,61</b>	0,510
	6. Hubungan dengan sesama rekan kerja membantu dalam bekerja	<b>4,61</b>	0,488
Kepuasan Kerja	1. Perusahaan menerapkan waktu pekerjaan yang fleksibel	4,47	0,523
	2. Merasa nyaman dalam melaksanakan tugas	4,47	0,523
	3. Merasa dihargai oleh rekan kerja dalam pekerjaan sehari-hari	4,50	0,544
	4. Merasa aman selama menjalankan pekerjaan	<b>4,52</b>	0,544

Standar deviasi adalah suatu nilai yang menunjukkan tingkat penyebar data terhadap nilai rata-rata data tersebut. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean. Pada variabel kompensasi item 4 menunjukkan nilai mean paling tinggi yaitu sebesar 4,23 yang artinya karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia sudah memberikan hak cuti kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Namun, pada item 1 memiliki nilai mean rendah yang artinya gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Kemudian pada variabel Person Job Fit item 8 menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,60 yang artinya karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Namun, pada item 6 memiliki nilai mean rendah yang artinya karyawan masih kurang menyenangi pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan.

Pada variabel Lingkungan kerja item 5 dan 6 menunjukkan nilai mean paling tinggi yaitu sebesar 4,61 yang artinya karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia sudah memiliki rekan kerja yang baik dan saling mendukung dalam pekerjaannya serta dapat membantu sesama rekan kerja. Namun, pada item 1 memiliki nilai mean rendah yang artinya suhu udara di lingkungan kerja masih belum mendukung penyelesaian tugas atau pekerjaan. Kemudian pada variabel kepuasan kerja item 4 menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,52 yang artinya karyawan pada PT. Dian Mega Kurnia telah merasa aman pada saat sedang melakukan pekerjaannya. Namun, pada item 1 dan 2 memiliki nilai mean rendah yang artinya waktu pekerjaan kurang fleksibel dan karyawan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

## D. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Validitas

Tes validasi adalah tes yang menguji validitas setiap item dengan menggunakan program komputer SPSS. Syarat uji validitas adalah jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  maka dapat dinyatakan valid, yaitu setiap pertanyaan atau

pernyataan peneliti dinyatakan valid untuk indikator tersebut. Jika r hitung lebih besar rtabel, maka dapat dinyatakan valid, artinya setiap pertanyaan atau pernyataan yang peneliti buat, dinyatakan valid terhadap indikator. Dimana rtabel di tentukan dengan rumus  $df=(n - 2)$  sehingga  $df=96 - 2=94$ . Maka dapat dilihat dari rtabel pada tabel vertikal  $94=0,2006$  sehingga nilai validitas (r hitung) item pernyataan pada kuesioner  $> 0,2006$  maka dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,523	0,205	Valid
	X1.2	0,319		Valid
	X1.3	0,344		Valid
	X1.4	0,449		Valid
X2	X2.1	0,386		Valid
	X2.2	0,386		Valid
	X2.3	0,471		Valid
	X2.4	0,220		Valid
	X2.5	0,330		Valid
	X2.6	0,271		Valid
	X2.7	0,424		Valid
	X2.8	0,442		Valid
X3	X3.1	0,500		Valid
	X3.2	0,476		Valid
	X3.3	0,498		Valid
	X3.4	0,369		Valid
	X3.5	0,536	Valid	
	X3.6	0,407	Valid	
Y	Y1.1	0,538	Valid	
	Y1.2	0,483	Valid	
	Y1.3	0,518	Valid	
	Y1.4	0,573	Valid	

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien validitas r hitung  $>$  rtabel, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan ntuk variabel X dan variabel Y valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha  $>$  0,60 dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program komputer SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,604	Reliabel
X2	0,693	Reliabel
X3	0,650	Reliabel
Y	0,658	Reliabel

## 3. Uji Parsial (Uji T)

Jika hasil uji - t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) dan t hitung  $>$  dari t tabel (t tabel = 1,662) maka hipotesis penelitian diterima. maka X1 berpengaruh terhadap Y dan X2 berpengaruh terhadap Y

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)					
	X1	0,364	0,141	0,263	2,591	0,011
	X2	0,331	0,077	0,414	4,312	0,000

---

X3                      0,282                      0,075                      0,367                      3,749                      0,000

---

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ . Nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,505 <sup>a</sup>	0,255	0,229	0,991

#### E. Pembahasan

##### **Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada variabel Kompensasi dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal tersebut ditunjukkan pada indikator Hak cuti sesuai dengan peraturan perusahaan dengan nilai mean yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Berdasarkan tanggapan responden, karyawan yang diberikan upah sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika perusahaan menetapkan tujuan yang tinggi dengan harapan karyawan dapat mencapai target tersebut, maka ada baiknya memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya pun akan semakin meningkat dan kompensasi sangat diperlukan guna meningkatkan kepuasan karyawan [24].

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25]. Penelitian dengan variabel yang sama namun di lokasi yang berbeda ini menemukan bahwa kompensasi menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dimana mayoritas responden setuju bahwa adanya kompensasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena hal tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan juga visi, misi dalam suatu perusahaan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

##### **Terdapat pengaruh antara Person Job Fit terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, variabel *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada variabel *Person Job Fit* dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukkan pada indikator Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dengan nilai mean yang paling tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Melalui indikator *Person Job Fit* akan mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satu faktornya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah menyesuaikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Penyesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu berpotensi memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26]. Penelitian dengan variabel yang sama namun di lokasi yang berbeda ini menemukan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan tidak signifikan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dimana mayoritas responden setuju bahwa *Person Job Fit* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena hal tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan juga visi, misi dalam suatu perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima yaitu variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

##### **Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukkan pada indikator Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung dan Hubungan dengan sesama rekan kerja membantu dalam bekerja memiliki nilai mean yang sama tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Jika lingkungan kerja

tidak memadai maka kinerja dari karyawan PT. Dian Mega Kurnia juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja nyaman dan memadai maka kinerja dari karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang ada di

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan PT. Dian Mega Kurnia kurang memadai, ditunjukkan pada saat peneliti datang untuk melakukan penelitian, lingkungan kerja yang ada di perusahaan tidak mendukung karena suasana tempat kerja yang kurang baik. Tidak hanya itu, hubungan antar karyawan di PT. Dian Mega Kurnia juga kurang baik dapat dilihat dari kerja sama tim yang kurang solid sehingga kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27]. Penelitian dengan variabel yang sama namun di lokasi yang berbeda ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dimana mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan. Namun, berbeda dengan yang terjadi di perusahaan karena lingkungan kerja di perusahaan kurang nyaman dan suasana di lingkungan kerja tidak memadai. Manajemen perusahaan belum menemukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut, sehingga masalah yang sama hampir selalu terjadi di tempat kerja dan berulang terjadi. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Terdapat pengaruh antara Kompensasi, Person Job Fit, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai signifikansi lebih kecil berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada waktu yang bersamaan, hal ini menunjukkan bahwa H1, H2 dan H3 di terima. Dengan demikian kompensasi, person job fit dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dian Mega Kurnia.

Kompensasi, Person job fit dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebagai direktur perusahaan, harus memperhatikan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja karyawan. Jika terjadi masalah di perusahaan, harus segera diselesaikan agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk implikasinya manajer atau perwakilan perusahaan melakukan pendekatan dengan setiap karyawan dan membangun hubungan yang baik dengan semua karyawan. Dan yang terpenting, sebagai pengelola perusahaan harus mampu menciptakan situasi yang kondusif agar semua pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu.

## **VII. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Dian Mega Kurnia oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Person Job Fit (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji dan syukur selalu kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis juga berterima kasih kepada fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, dan kepada semua orang dan teman-teman yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yang membantu penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini.

## **REFERENSI**

- [1] Herispon and N. Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar," *Movere J.*, vol. 1, no. 2, pp. 211–217, 2022, doi: 10.53654/mv.v1i2.62.
- [2] D. H. Wijaya, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Grab Bike Di Kota Madiun)," *Semin. Inov. 1 Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 4, no. September, 2022.
- [3] S. G. Wehantouw, R. N. Taroreh, and Y. Uhing, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee and Roastery Manado,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1486–1496, 2022.
- [4] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [5] S. . Lestari and P. Rachmasari, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Kinerja*, vol. 3, no. 02, pp. 213–229, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i02.1548.
- [6] D. Emily and C. D. Kadang, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, p. 398, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i2.7933.
- [7] M. F. Rifqi and L. S. R. Ningsih, “Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik,” *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 209–222, 2022, doi: 10.33752/bima.v4i2.292.
- [8] D. H. Rahma, L. Widawati, and A. T. Utami, “Pengaruh Person-Job Fit terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Milenial,” *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–220, 2022.
- [9] K. Dehotman, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru,” *Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 11, pp. 141–148, 2020.
- [10] Muchammad, I. Al Amin, K. Adji Kusuma, R. Abadiyah, and U. M. Sidoarjo, “The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1223–1235, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>.
- [11] Mukson and Rosima Lubis, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” vol. 2, no. 2, pp. 109–120, 2022.
- [12] A. Nurdin, F. Valentino, E. Baskoro, and Sulistyorini, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan,” vol. 21, no. 2, pp. 623–630, 2023.
- [13] R. Darmawan, “Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 547–570, 2023.
- [14] Z. Putri, “Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi,” pp. 63–70, 2020.
- [15] I. Nuraji and Muhammad Zakiy, “Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, p. 128, 2018.
- [16] J. Junaidi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 4, pp. 411–426, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i4.720.
- [17] G. K. Handayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Soap Bar Pt. Orson Indonesia,” vol. 6, no. August, p. 128, 2023.
- [18] N. Maghfirah and F. Chandra, “Employee Satisfaction at PT . Bank People Of Indonesia ( Persero ) Tbk , Sungguminasa Branch Office Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” vol. 4, no. 3, pp. 2713–2722, 2023.
- [19] S. Senen, F. Bonar Sihite, and L. Suryani, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ,” *J. Manaj. Pendidik. [JUMANDIK]*, vol. 1, no. 2, pp. 153–159, 2023, doi: 10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159.
- [20] Bisdari, Ahr Ruddin, and Husna Purnama, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat,” *J. Ekobis Nusant.*, vol. 02, no. 03, pp. 9–16, 2018.
- [21] L. Lutfiyah, H. W. Octomo, and S. Suhermin, “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 3, p. 684, 2020, doi: 10.26740/jim.v8n3.p684-699.
- [22] R. N. Adha, N. Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. Ipteks*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2019, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [23] S. Trinovela and S. V. S. Saragi, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor,” *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [24] D. R. Meiliza, R. E. Febriansah, and T. Wahyuningtyas, “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 4, no. 1, pp. 1–21, 2018, doi: 10.21070/jbmp.v4i1.1895.
- [25] Halim, Justine Brenda, and Yusi Yusianto. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 5.3 : 668-676, 2023.
- [26] Nuraji, Ismykabhani, and Muhammad Zakiy. "Pengaruh Person Job fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2018.
- [27] Saripuddin, Jasman. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU* 3.2 : 1-20, 2015.

#### **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.*