Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20544-20551
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indah Logistik Kargo Medan

Hilma Harmen[1], Aulia Ramadhani[23]Enzi Anastasya Br Sembiring[3], Etri Br Kaban[4], Krisdamayanti Hia[5], Nabila Umaira[6], Salamah Tumangger[7]
[1-7]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan
[1]hilmaharmen@unimed.ac.id, [2]aulia.7233210030@mhs.unimed.ac, [3]enzibrsmb.7231210013@mhs.unimed.ac.id, [4]etribrkaban.7233210046@mhs.unimed.ac.id, [5]mayaa03.7233510033@mhs.unimed.ac.id, [6]nabilaumaira.7233210013@mhs.unimed.ac.id, [7]salamah1234.7231210016@mhs.unimed.ac.id

Abstrak
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Cabang Medan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan meliputi ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja, pemberian upah lembur yang belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti suhu ruangan yang panas, pencahayaan yang kurang memadai, dan penataan area gudang yang belum optimal. Kondisi tersebut diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan metode eksplanatori. Populasi berjumlah 108 karyawan, dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS 26 setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (thitung = 8,759; sig. = 0,000), demikian pula lingkungan kerja fisik (thitung = 5,951; sig. = 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Fhitung = 54,010; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 67,5% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 32,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi dan memperbaiki lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

***Kata Kunci**: Kompensasi; Kepuasan Kerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik.*

1. Latar Belakang

PT Indah Logistik Kargo merupakan perusahaan yang menyediakan layanan pengiriman barang antar kota, antar pulau, hingga antar provinsi dengan berbagai mode transportasi seperti darat, laut, dan udara. Perusahaan ini melayani kebutuhan distribusi barang bagi individu maupun pelaku usaha. Salah satu cabang operasional perusahaan berada di Jalan Menteng Raya No. 165 AA, Kecamatan Medan Denai, Kelurahan Binjai, Kota Medan. Cabang ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 108 orang yang terlibat dalam berbagai aktivitas operasional seperti administrasi, customer service, gudang, dan distribusi barang. Keberhasilan perusahaan jasa logistik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia karena karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan (Andi & Bunahri, 2024).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam organisasi (Olivia & Rozak, 2022). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (Fauziah & Harini, 2025).

Pada PT Indah Logistik Kargo Cabang Medan, terdapat indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan ulasan pelanggan pada Google Maps, ditemukan keluhan mengenai ketidaksesuaian jam operasional, keterlambatan pengiriman barang, kurangnya responsivitas, serta pelayanan yang kurang ramah. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi ketika terjadi penumpukan barang, kesalahan penginputan data akibat tuntutan kerja yang cepat, serta kurangnya inisiatif antar karyawan dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kurniawan (2016) menyatakan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi yang diterima, di mana kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Retnoningsih dkk., 2016). Pada PT Indah Logistik Kargo Cabang Medan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang dijalani. Karyawan menerima gaji sekitar Rp3.800.000 per bulan dan sering melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, namun tambahan waktu kerja tersebut tidak selalu diikuti dengan pemberian upah lembur.

Selain kompensasi, lingkungan kerja fisik juga diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Sunuharyo dan Utami (2016), lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Hasil observasi menunjukkan bahwa penempatan barang di area gudang yang kurang teratur, suhu ruangan yang panas karena tidak tersedianya pendingin ruangan, serta pencahayaan yang kurang memadai pada beberapa area kerja masih menjadi permasalahan yang dirasakan karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Aisy, Sutikno, dan Oktafiah (2024) serta Handayani dan Mayasari (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Siregar dkk. (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja fisik, Prayogatama (2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Kurniati dan Jaenab (2020) menemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indah Logistik Kargo yang berlokasi di Jl. Menteng Raya No. 165 AA, Kecamatan Medan Denai, Kelurahan Binjai, Kota Medan Sumatera Utara 20226, pada Maret 2026 hingga Mei 2026. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan pendekatan explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indah Logistik Kargo Cabang Medan yang berjumlah 108 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 orang.

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner (angket) yang disebar melalui Google Form, studi kepustakaan, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis skala Likert rentang nilai 1–5 yang disusun berdasarkan indikator variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif menggunakan program SPSS 26. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dengan metode Pearson Product Moment Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (grafik scatterplot dan Glejser). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 52 orang sehingga pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment Correlation dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,268 pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3.1 Tabel Uji Validitas

Item	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X_1)	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Keterangan
P1	0,731	0,439	0,465	Valid
P2	0,680	0,709	0,504	
P3	0,755	0,496	0,515	
P4	0,643	0,615	0,336	
P5	0,674	0,525	0,598	
P6	0,712	0,576	0,268	

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

P7	0,699	0,671	0,594	
P8	0,689	0,497	0,458	
P9	0,747	0,491	0,543	

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan untuk ketiga variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0.268) dan nilai signifikansi < 0.05, bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3.2 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,907	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_1)	0,918	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan tabel di atas, ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang jauh melebihi batas standar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05.

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04196900
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.064
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

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

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.517	3.517		-.431	.668		
	Kompensasi	.617	.070	.700	8.759	.000	.998	1.002
	Lingkungan kerja Fisik	.416	.070	.475	5.951	.000	.998	1.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja fisik juga memiliki nilai tolerance sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002. Nilai tolerance kedua variabel > 0,10 dan nilai VIF < dari 10. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik tidak memiliki hubungan yang tinggi satu sama lain sehingga layak digunakan dalam model penelitian.

3.2.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, dimana apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.720	2.065		-.349	.729
	Kompensasi	.035	.041	.119	.842	.404
	Lingkungan kerja Fisik	.033	.041	.113	.802	.426
a. Dependent Variable: ABS						

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,404 sedangkan variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,426. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikaan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Teknik Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Medan.

Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.517	3.517		-.431	.668
	Kompensasi	.617	.070	.700	8.759	.000
	Lingkungan kerja Fisik	.416	.070	.475	5.951	.000

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -1{,}517 + 0{,}617\ X_1 + 0{,}416\ X_2}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar -1,517 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik dianggap bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja sebesar -1,517.
2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai positif tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat diartikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi kedua variabel yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan diterima.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: jika nilai signifikansi < 0.05 atau t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini, nilai t tabel diperoleh dengan rumus df = n – k – 1, yaitu 52 – 2 – 1 = 49 dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009.

Tabel 3.7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.517	3.517		-.431	.668
	Kompensasi	.617	.070	.700	8.759	.000
	Lingkungan kerja Fisik	.416	.070	.475	5.951	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,759 > 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t hitung sebesar 5,951 > 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.791	2	234.395	54.010	.000[b]
	Residual	212.652	49	4.340		

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Total	681.442	51			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Fisik, Kompensasi						

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 54,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

3.4.3 Uji Koefisiensi (Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada penelitian ini.

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829[a]	.688	.675	2.083
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Fisik, Kompensasi				

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 26 (diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 atau 67,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor lainnya.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 8,759 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif dapat menimbulkan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang sesuai dengan beban kerja berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa keluhan terkait kesesuaian gaji dan pemberian upah lembur. Namun secara keseluruhan, karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterima telah memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhinda Lusiana Yusuf dkk. (2022), Agustiya Fatriya Rizky (2024), dan Maura Zidni Tahta Syarifah dkk. (2026) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula rasa puas, kenyamanan kerja, dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 5,951 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta tata ruang yang tertata dengan baik dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan beberapa kondisi yang kurang mendukung kenyamanan kerja, seperti ruangan yang terasa panas, pencahayaan yang kurang optimal pada beberapa area kerja, serta penempatan barang di gudang yang belum tertata dengan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

baik. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, mengurangi konsentrasi kerja, dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anugerah Iroth dkk. (2018), Francisco Reyne-Pugh dkk. (2020), Ahmad Zaki S.A.R dkk. (2025), serta Shafa Lelita Al Rizky dan Sri Handoko Sakti (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki perusahaan, maka semakin meningkat pula kenyamanan, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Kargo Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 54,010 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa sebesar 67,5% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sedangkan lingkungan kerja fisik yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa kendala terkait sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Oleh karena itu, perbaikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dinilai penting untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darul Wiyono dkk. (2025), Muhammad Junaid Farooq dan Omar Ahmed Shaikh (2025), serta Chiristine Natania Zefanya dan Avi Permata Sari (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan karena semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indah Logistik Kargo Medan, dapat disimpulkan bahwa: Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai signifikansi 0,000 < 0,05; koefisien regresi 0,617), yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Kedua, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai signifikansi 0,000 < 0,05; koefisien regresi 0,416), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketiga, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai signifikansi 0,000 < 0,05; F hitung 54,010). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 67,5%, sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut: Perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui komunikasi kerja yang baik, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga disarankan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem kompensasi, khususnya terkait kesesuaian tunjangan, insentif, dan upah tambahan agar karyawan merasa kontribusinya dihargai secara layak. Perusahaan perlu memperhatikan sirkulasi udara, ventilasi, kebersihan ruangan, serta menyediakan fasilitas pendukung seperti kipas angin atau pendingin ruangan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Referensi

1. Al Rizky, S. L., & Sakti, S. H. (2025). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Stress on Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(2), 167-178. https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i2.210
2. Farooq, M. J., & Shaikh, O. A. (2025). Impact of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Retention. *Journal of Social & Organizational Matters*, 4(4), 451-475. DOI: https://doi.org/10.56976/jsom.v4i4.361
3. Fauziah, S. R., Harini, S., & Sudarijati, S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Visibel Cipta Kreasi. *INOVASI*, 12(1), 55–68. https://doi.org/10.32493/Inovasi.v12i1.p55-68.47218
4. Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Handayani, K. R., & Mayasari, N. M. D. A. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita. *PROSPEK: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 226–236. DOI: https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i2.46284
6. Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
7. Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
8. Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 2098–2107. DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939
9. R, A. Z. S., R, F. M. C., & Purnamasari, P. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 23123–23127. DOI: https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.30300
10. Reyne-Pugh, F., Pulgar, J., Godoy-Faúndez, A., Alvarado-Rybak, M., & Galbán-Malagón, C. (2020). *Assessing the Impact of the Physical Environment on Comfort and Job Satisfaction in Offices*. arXiv preprint arXiv:2001.04562. DOI: https://doi.org/10.48550/arXiv.2001.04562
11. Rizky, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Garuda Plastik). *Jurnal Ilmiah Aset*, 26(2), 19-26. https://doi.org/10.37470/1.26.2.240
12. Sari, A. et al. (2023). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura: CV Angkasa Pelangi.
13. Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *JUBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 18-29.
14. Syarifah, M. Z. T., Andriani, D., & Firdausi, V. (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Alfan Jaya. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3), 2437-2453. https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1329
15. Waruwu, M. (2024). Metode penelitian dan pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220-1230.
16. Widodo, Slamet et al. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.
17. Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Supardi, D. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 21(1), 65–82. https://doi.org/10.33830/jom.v21i1.9786.2025
18. Yusuf, D. L., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 106-120. DOI: https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665
19. Zefanya, C. N., & Sari, A. P. (2024). The Effect Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction with Work Environment as Moderating Variable. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-13. DOI: https://doi.org/10.65440/r1re2806

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10170
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)