



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3913-3920

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi, *Employee Wellness*, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Airnav (*Air Navigation*) Kualanamu Medan

Abelio Endru Malau¹, Elperida Juniarni Sinurat², Kristanty Nadapdap³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

abeliomalau03@gmail.com, elperida250675@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, *employee wellness* dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Air Navigation Indonesia Kualanamu Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah Air Navigation Indonesia Kualanamu Medan yaitu sebanyak 95 orang pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,436 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,154 yang lebih besar dari 0,05, variabel *employee wellness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,570 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,308 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $35,367 > 2,70$ dan nilai $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 yang berarti bahwa sebesar 52,3% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, *Employee Wellness*, Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Karyawan merupakan individu yang bekerja sebagai salah satu pilar penggerak organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu yang diwujudkan dengan kemampuan fisik maupun non fisik (Riniwati, 2016). Karyawan berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan aktivitas dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya aktivitas di perusahaan bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki (Dwijayanti, 2015). Hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan berlangsung ketika perusahaan menuntut karyawan untuk mengerjakan tugasnya (Yasa & Utama, 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membuat tenaga kerja merasa nyaman agar bersedia memberikan sumbangsih secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dampak perhatian khusus terkait kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah Kompensasi, *Employee Wellness* dan Lingkungan Kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Novianto & Yuniati, 2015) Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat ataupun sebaliknya (Amin & Yusra, 2021). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari (William, W. & Ekawati, 2022). Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seseorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan semakin berlipat (Nugraha, Bayu & Surya (2016).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga (Nugroho, 2022). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. (Permadi

& Suana, 2017). Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan seperti disiplin, moral kerja, semangat kerja, serta turn over (Prasetyo, 2023). Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, moral kerja, dan semangat kerja cenderung rendah serta turn over menjadi tinggi (Riansari & Sudiro, 2012). Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan (Maghfirah & Chandra, 2023). Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Melani dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan no material) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2016). Dengan memperbaiki dan mempertahankan kondisi mental dan fisik pekerja, tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memperbaiki dan mempertahankan kondisi mental serta fisik karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan (saputra, 2022).

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Air Navigation Indonesia Kualanamu Medan yaitu sebanyak 95 orang pegawai.

2.2.2 Sampel

Sugiyono (2016:63) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan populasi dari penelitian. Sehingga, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 95 orang Air Navigation Indonesia Kualanamu Medan.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati kepuasan kerja dari kantor instansi terkait serta kompensasi, *Employee Wellness* dan Lingkungan Kerja dalam melakukan kunjungan pada perusahaan tersebut, Sugiyono (2015:204).
2. Wawancara
Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan pada para pegawai berada di Air Navigation Indonesia Kualanamu Medan
3. Kuesioner
Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (dilihat dari cara menjawab). Angket tertutup jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis yang akan diisi oleh responden terdiri dari pertanyaan tentang Kompensasi, *Employee Wellness* dan Lingkungan Kerja untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Metode pengukuran

pada kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

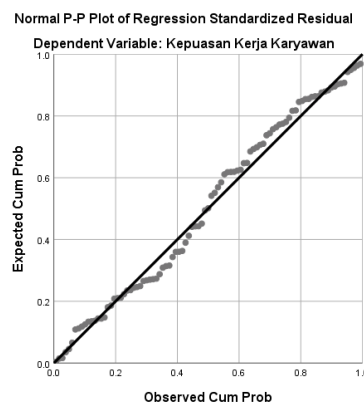
Pengujian ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* atau grafik P-P Plot. Berikut adalah tabel uji normalitas berdasarkan *One Sample Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17070969
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.065
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

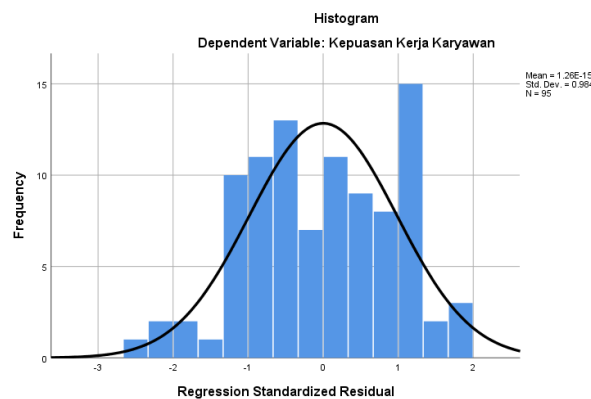
Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas diperoleh nilai *asymp.sig (2-tailed)* yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan grafik *Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2023

Gambar 3.1
Grafik *Probability Plot*

Pada Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Gambar 3.2
Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berikut ini adalah tabel uji multikolinieritas dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*

Tabel 3.2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.386	.254		
	Kompensasi	.071	.049	.647	1.546
	Employee Wellness	.364	.080	.546	1.833
	Lingkungan Kerja	.206	.062	.656	1.524

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai *tolerance* masing masing variable bebas yaitu 0,647, 0,546, 0,656 dan nilai VIF masing masing variable bebas sebesar 1,546, 1,833, dan 1,524, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 3.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	.182	.135		1.353	.180
	Kompensasi	.004	.026	.017	.134	.894
	Employee Wellness	-.017	.042	-.058	-.411	.682
	Lingkungan Kerja	.004	.033	.017	.129	.898

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2024

Pada tabel 4.10 dapat diperoleh nilai sig kompensasi sebesar 0,894, nilai sig kepemimpinan sebesar 0,682, dan nilai sig fasilitas kantor sebesar 0,898. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai sig > 0,05.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh ouput yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.386	.254		5.464	.000
	Kompensasi	.071	.049	.127	1.436	.154
	Employee Wellness	.364	.080	.441	4.570	.000

Lingkungan Kerja	.206	.062	.291	3.308	.001
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Dari tabel 4.15 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 1,386 + 0,071 X_1 + 0,364 X_2 + 0,206 X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)
Diperoleh nilai konstanta sebesar 1,386, artinya jika kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 1,386.
2. Koefisien (B₁)
Diperoleh nilai kompensasi sebesar 0,071 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan.
3. Koefisien (B₂)
Diperoleh nilai *employee wellness* sebesar 0,364 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *employee wellness* sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan.
4. Koefisien (B₃)
Diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0,206 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus:
 $df = n - k - 1$.

n = Jumlah Responden, k = Jumlah Variabel Bebas, $\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 36, k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 95 - 4 = 91 (1,986)

Tabel 3.5
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.386	.254		5.464	.000
	Kompensasi	.071	.049	.127	1.436	.154
	Employee Wellness	.364	.080	.441	4.570	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.062	.291	3.308	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,436 < t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,154 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel *employee wellness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,570 > t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee wellness* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,308 > t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$F = (df_1:df_2)$
 $df_1 = k-1$
 $df_2 = n - k$
 $n =$ jumlah sampel,
 $k =$ jumlah variabel independen + variabel dependen
 $df_1 = 4-1 = 3$; $df_2 = 95-4 = 91$
 $F = 3;39 (2,70)$, hasil uji hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.194	3	1.065	35.367	.000 ^b
	Residual	2.739	91	.030		
	Total	5.933	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi , Employee Wellness

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh F hitung sebesar $35,367 > 2,70$ dan nilai $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dengan melihat nilai dikolom *Adjusted R square* (R^2). Adapun hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh output yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.523	.173501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi , Employee Wellness

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 yang berarti bahwa sebesar 52,3%% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja sisanya $100\%-52,3\% = 47,3\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,436 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,154 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Airnav Indonesia Kualanamu Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara nyata. Meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, namun dalam konteks penelitian ini, karyawan mungkin lebih mengutamakan faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, atau peluang pengembangan karir sebagai penentu utama kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek lain di luar kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, pendekatan kompensasi yang lebih bersifat non-finansial juga dapat dipertimbangkan sebagai alternatif untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan Nabilah, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa”. Dalam temuannya memiliki kompensasi yang baik, hanya saja harus lebih dijaga dengan baik agar terjalin komunikasi yang baik lagi dengan sesama karyawan dan atasan sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi individu karyawan itu sendiri. Hal serupa juga ditemukan pada

penelitian yang dilakukan Putra (2020) dan Yuhantio (2021) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.4.2 Pengaruh *Employee Wellness* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel *employee wellness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,570 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *employee wellness* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Airnav Indonesia Kualanamu Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *employee wellness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik program kesejahteraan karyawan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. *Employee wellness* mencakup aspek kesehatan fisik dan mental, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan terhadap kesejahteraan pribadi karyawan. Ketika perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap hal-hal tersebut, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen perlu terus meningkatkan kualitas program *employee wellness* sebagai salah satu strategi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Penelitian Sinaga (2023) dan Andreas (2023) dengan judul “Pengaruh Employee Wellness Program Dan Action To Adapt The Organization To The Situation Caused BY Covid-19 Terhadap Job Satisfaction Pada Perusahaan Food And Beverages mengatakan bahwa *Employee Wellness Program* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,308 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Airnav Indonesia Kualanamu Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kenyamanan fisik, ketersediaan fasilitas, kebersihan, pencahayaan yang memadai, hingga hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih nyaman, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara konsisten menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan, sehingga berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maslichia (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat di RS Lavelette Malang bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,436 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,154 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t, variabel *employee wellness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,570 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,308 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 35,367 > 2,70 dan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 yang berarti bahwa sebesar 52,3%% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja sisanya 100%-52,3% = 47,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Referensi

1. Aryani, A.D., Nugroho, W.S. and Wening, N., 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta (2021). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), pp.281-305.
2. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

3. Nugraha, I., Bayu, M. and Surya, I.B.K., 2016. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
4. Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2713– 2722.
5. Permadi, I.M.Y. and Suana, I.W., 2017. *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
6. Prasetyo, D.W., 2023. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BPR Panji Aronta Jombang). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 5(1), pp.20-24.
7. Riansari, T. and Sudiro, A., 2012. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp.811-820.
8. Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
9. Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan oleh: Handayana Pujaatmaka. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
10. William, W. and Ekawati, S., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), pp.749-758.