



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: 16988-17002

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada NU Mart Magelang

Siti Khoirul Ullin Nisak, Dwi Utami Puterisari

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

ullinnisak2003@gmail.com, puterisari@staff.uty.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kompensasi yang adil dan sesuai agar karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh karyawan NU Mart Magelang yang berjumlah 42 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, disertai pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan, akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen NU Mart Magelang dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta potensi yang digunakan untuk menjalankan berbagai aktivitas organisasi. SDM menjadi aset paling penting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama operasional, baik sebagai pelaksana kerja, pemelihara, produsen, maupun perancang berbagai sistem yang menunjang jalannya organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar organisasi semakin kompetitif dan mampu merespons tantangan eksternal guna menjaga eksistensi serta keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian, kualitas dan kapabilitas SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan perusahaan (Pahira dan Rinaldy, 2023).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran karyawan karena mereka terlibat langsung dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mendorong karyawan bekerja secara maksimal adalah kepuasan kerja (Lamminar dan Saragih, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menjadi refleksi dari kesesuaian antara harapan individu dan kenyataan yang dialaminya di tempat kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Organisasi yang memahami pentingnya kepuasan kerja akan lebih mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Praditya et al., 2025). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menekan angka absensi karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih jarang tidak masuk kerja serta memiliki komitmen yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Kondisi ini membantu organisasi mengurangi biaya yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Julia et al., 2023).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dimana kompensasi merupakan seluruh manfaat yang diterima pekerja atau karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Konsep kompensasi tidak hanya terbatas pada imbalan atau pendapatan semata, tetapi memiliki cakupan yang lebih luas. Jika imbalan atau pendapatan lebih menekankan pada manfaat finansial, maka kompensasi mencakup baik aspek finansial maupun non finansial. Apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat seiring dengan imbalan yang diperoleh. Pemenuhan harapan tersebut akan mendorong rasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan, hal ini dapat menimbulkan kekecewaan dan memicu munculnya ketidakpuasan kerja (Pramudena et al., 2021).

Demikian pula lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang disediakan bagi karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian (Priyatno & Yuliana, 2025). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata yang ditemui karyawan di tempat kerja, baik yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Segala unsur yang hadir secara fisik di area kerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak, dan tingkat kebisingan, termasuk dalam lingkungan kerja fisik karena berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kinerja pekerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan situasi sosial dan psikologis yang terbentuk melalui interaksi di tempat kerja, baik dengan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan (Saputra et al., 2023).

Perusahaan ritel merupakan salah satu sektor usaha yang berperan penting dalam mendistribusikan berbagai kebutuhan masyarakat secara langsung kepada konsumen. Industri ritel memiliki karakteristik operasional yang dinamis karena melibatkan aktivitas pelayanan, pengelolaan stok barang yang beragam, serta interaksi yang intens antara karyawan dan pelanggan. Dalam operasionalnya, perusahaan ritel juga sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, karena karyawan memiliki peran utama dalam menjaga kualitas pelayanan, mengelola produk, serta memastikan kelancaran proses transaksi. Kondisi kerja yang padat, jam operasional yang panjang, serta tuntutan pelayanan yang cepat sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di sektor ritel. Oleh karena itu, perusahaan ritel perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi, agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada sektor ritel selama ini lebih banyak berfokus pada perusahaan ritel modern, jaringan waralaba, maupun perusahaan berskala besar, sedangkan kajian yang menyoroti ritel lokal berbasis komunitas keagamaan seperti NU Mart masih relatif terbatas. NU Mart merupakan unit usaha yang bergerak di bidang ritel dan grosir berbasis komunitas yang berada di bawah pengelolaan Badan Usaha Milik Nahdlatul Ulama (BUMNU). NU Mart didirikan pada tahun 2021 dan saat ini memiliki beberapa cabang yang tersebar di Magelang, yaitu cabang Dukun sebanyak 7 orang, cabang Muntilan sebanyak 12 orang, cabang Pakis sebanyak 5 orang, cabang Srumbung sebanyak 9 orang, serta cabang Tegalrejo sebanyak 9 orang, sehingga total di seluruh cabang NU Mart ada 42 orang.

NU Mart mulai dikembangkan sebagai jaringan usaha ritel untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan berbagai produk kebutuhan. Sebagai unit usaha yang bergerak di sektor perdagangan ritel, NU Mart tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memiliki peran sosial dalam pemberdayaan ekonomi umat, penciptaan lapangan kerja lokal, serta penguatan ekonomi berbasis komunitas keagamaan. Kehadiran NU Mart di tengah masyarakat diharapkan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi daerah sekaligus menjadi sarana distribusi produk yang terjangkau dan mudah diakses oleh masyarakat sekitar.

Permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di NU Mart terlihat dari adanya sistem jam kerja yang berlangsung selama 14 jam setiap hari dengan sistem dua shift kerja. Sistem kompensasi di NU Mart juga belum mencakup insentif atau bonus formal, tetapi karyawan memperoleh tunjangan tambahan seperti uang makan dan BPJS apabila omzet melampaui target, serta kompensasi lembur bagi karyawan yang memberikan pelatihan. Bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung tersebut dapat memengaruhi persepsi keadilan dan kepuasan kerja karyawan. Dalam operasionalnya, NU Mart mengelola sekitar 8.000 item barang dagangan yang membutuhkan ketelitian dari karyawan di bidang akuntansi dan kepala toko di bidang keamanan barang seperti kerusakan, kedaluwarsa, maupun kehilangan. Meskipun pimpinan telah berupaya menciptakan lingkungan kondusif, namun adanya dinamika hubungan antar rekan kerja yang menghambat pekerjaan menjadi indikasi bahwa lingkungan kerja non fisik di NU Mart masih memerlukan kajian lebih mendalam. Kondisi ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun sosial memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Tabel 1 Permasalahan Indikator Setiap Variabel

Variabel	Indikator	Permasalahan
Lingkungan Kerja (X_1)	Hubungan Karyawan	Terdapat dinamika hubungan antar rekan kerja yang terkadang menghambat penghambatan pekerjaan.
	Tingkat Kebisingan	Suara bising dari aktivitas operasional dan interaksi pelanggan terkadang mengganggu konsentrasi karyawan.
	Peraturan Kerja	Sistem operasional selama 14 jam per hari yang dibagi ke dalam dua shift kerja menuntut karyawan menyesuaikan diri dengan aturan dan jadwal kerja yang ketat.
	Penerangan	Pencahayaan di beberapa area toko belum optimal, terutama pada rak bagian belakang.
	Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara di beberapa ruangan kurang baik sehingga menyebabkan rasa gerah saat bekerja.
	Keamanan	Sistem keamanan seperti CCTV dan pengawasan belum merata di seluruh area toko dan gudang.
	Dekorasi di Tempat Kerja	Penataan dekorasi dan tata letak area toko masih sederhana sehingga kurang memberikan kenyamanan visual.
Kompensasi (X_2)	Upah	Besaran upah yang diterima karyawan dianggap belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.
	Insentif	Perusahaan belum memberikan insentif atau bonus secara formal kepada seluruh karyawan.
	Tunjangan	Karyawan hanya memperoleh tunjangan tertentu sesuai kebijakan perusahaan, belum mencakup seluruh kebutuhan.
	Fasilitas	Fasilitas kerja seperti ruang istirahat, perlengkapan kerja, dan sarana pendukung lainnya masih terbatas.
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	Beban kerja yang cukup padat dan jam kerja panjang membuat karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.
	Upah/Gaji	Karyawan menilai gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab.
	Promosi	Kesempatan promosi atau pengembangan karier bagi karyawan masih terbatas.
	Pengawas	Gaya kepemimpinan dan komunikasi pengawas dengan karyawan belum optimal di semua cabang.
	Rekan Kerja	Dinamika hubungan antar rekan kerja berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Sumber: Sumanti Manao (2022) ; Zunaidah et al. (2019) ; Efendi et al. (2023).

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan beberapa permasalahan pada setiap indikator masing-masing variabel, yaitu variabel independen lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan variabel dependen kepuasan kerja (Y). Permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang.

Sebagian besar penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja di berbagai sektor ritel. Donley (2021), meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja. Menurutnya, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan aman memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja serta berbagai dampak positif bagi karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Andriyani et al. (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti perbaikan kedua faktor tersebut cenderung meningkatkan kepuasan kerja tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Di sisi lain, penelitian Afrianti dan Indra (2024), menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya variasi temuan penelitian terkait kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Secara teoritis, kedua variabel tersebut seharusnya memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan perbedaan hasil. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guna memperoleh temuan yang lebih konsisten dan komprehensif.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan swasta, perusahaan ritel modern, maupun organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan NU Mart sebagai unit usaha ritel berbasis komunitas keagamaan di bawah Badan Usaha Milik Nahdlatul Ulama (BUMNU). Karakteristik NU Mart yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memiliki fungsi sosial dan pemberdayaan ekonomi umat, memungkinkan adanya kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang berbeda dibandingkan organisasi pada umumnya. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) baik dari aspek hasil penelitian yang masih menunjukkan inkonsistensi maupun dari aspek objek penelitian yang masih terbatas pada konteks organisasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada konteks ritel berbasis komunitas keagamaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan NU Mart Magelang yang berjumlah 42 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga jumlah responden sebanyak 42 orang (Sugiyono, 2018).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y) (Sugiyono, 2018). Indikator setiap variabel diadaptasi dari Efendi et al. (2023), Soelistya et al. (2021), dan Zunaidah et al. (2019). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan NU Mart Magelang pada beberapa cabang, yaitu Dukun, Muntilan, Pakis, Srumbung, dan Tegalrejo. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert modifikasi empat poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4), untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban netral (Sugiyono, 2018).

Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2021). Analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2018), uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas (Ghozali, 2021), kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja (Sugiyono, 2018; Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Fatmawati dan Lubis, 2020).

3. Hasil dan Diskusi

a. Deskripsi Data Penelitian

1) Data Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di NU Mart Magelang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara daring kepada karyawan NU Mart Magelang melalui *Google Form*. Total data yang terkumpul dari kuesioner berjumlah 42 responden. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan proses penyaringan untuk memastikan bahwa seluruh data telah terisi dengan lengkap, jelas, dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

2) Deskripsi Data

a) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	24	57,14%
Laki-laki	18	42,86%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 57,14%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 42,86%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada NU Mart Magelang lebih banyak berasal dari karyawan perempuan, terutama pada bagian operasional ritel yang berkaitan langsung dengan pelayanan dan penjualan.

b) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	12	28,57%
20-29 tahun	23	54,76%
30-39 tahun	5	11,90%
> 39 tahun	2	4,76%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 54,76%. Selanjutnya, responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 28,57%, responden berusia 30-39 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 11,90%, dan responden berusia lebih dari 39 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 4,76%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan NU Mart Magelang sebagian besar berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan secara optimal.

c) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	35	83,33%
Sarjana (S1)	6	14,29%
D3/D4	1	2,38%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 35 orang atau sebesar 83,33%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 6 orang atau sebesar 14,29%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3/D4 berjumlah 1 orang atau sebesar 2,38%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik tenaga kerja pada sektor ritel yang sebagian besar membutuhkan karyawan operasional dengan kemampuan pelayanan, ketelitian, dan keterampilan kerja praktis.

d) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	31	73,81%
1-3 tahun	10	23,81%
> 3 tahun	1	2,38%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 73,81%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 23,81%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,38%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan NU Mart Magelang masih tergolong baru. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karena pengalaman kerja yang dimiliki relatif masih terbatas.

e) Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Kasir	11	26,19%
Pramuniaga	11	26,19%
Kepala Toko	5	11,90%
Asisten Kepala Toko	3	7,14%
Helper	3	7,14%

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Driver	3	7,14%
Admin Koperasi MBG	2	4,76%
Admin NU Grosir	2	4,76%
Manager Operasional	1	2,38%
Manager Bisnis	1	2,38%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada jabatan kasir dan pramuniaga, masing-masing sebanyak 11 orang atau sebesar 26,19%. Selanjutnya, responden yang menjabat sebagai kepala toko berjumlah 5 orang atau sebesar 11,90%, asisten kepala toko berjumlah 3 orang atau sebesar 7,14%, helper berjumlah 3 orang atau sebesar 7,14%, dan driver berjumlah 3 orang atau sebesar 7,14%. Selain itu, responden yang menjabat sebagai admin koperasi MBG dan admin NU Grosir masing-masing berjumlah 2 orang atau sebesar 4,76%, sedangkan manager operasional dan manager bisnis masing-masing berjumlah 1 orang atau sebesar 2,38%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan operasional yang berperan langsung dalam kegiatan pelayanan, penjualan, dan operasional toko. Data jabatan tersebut sesuai dengan data pada dokumen skripsi yang menunjukkan dominasi kasir dan pramuniaga masing-masing sebesar 26,19%.

f) Statistik Deskriptif

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Sedangkan, variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Data hasil perhitungan analisis deskriptif disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 7. Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	42	32	55	43.69	4.999
Kompensasi	42	16	32	24.47	3.820
Kepuasan Kerja	42	23	38	30.47	2.940
	42				

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid sebanyak 42 sampel, diketahui bahwa kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 23, nilai maximum sebesar 38, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 30,47. Nilai standar deviasinya sebesar 2,940. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data dari variabel kepuasan kerja (Y) ini bersifat homogen.

Lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 55, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 43,69. Nilai standar deviasinya sebesar 4,999. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data dari variabel lingkungan kerja (X_1) ini bersifat homogen.

b. Hasil Uji Instrumen

1) Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df = n - 2$ atau $42 - 2 = 40$ adalah sebesar 0,304.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.404	0.001	0.304	Valid
	X1.2	0.613	0.001	0.304	Valid
	X1.3	0.348	0.001	0.304	Valid
	X1.4	0.665	0.001	0.304	Valid
	X1.5	0.734	0.001	0.304	Valid
	X1.6	0.719	0.001	0.304	Valid
	X1.7	0.687	0.001	0.304	Valid
	X1.8	0.564	0.001	0.304	Valid
	X1.9	0.478	0.001	0.304	Valid
	X1.10	0.557	0.001	0.304	Valid
	X1.11	0.638	0.001	0.304	Valid
	X1.12	0.656	0.001	0.304	Valid
	X1.13	0.474	0.001	0.304	Valid
	X1.14	0.767	0.001	0.304	Valid
Kompensasi	X2.1	0.581	0.001	0.304	Valid
	X2.2	0.552	0.001	0.304	Valid
	X2.3	0.723	0.001	0.304	Valid
	X2.4	0.890	0.001	0.304	Valid
	X2.5	0.809	0.001	0.304	Valid
	X2.6	0.777	0.001	0.304	Valid
	X2.7	0.693	0.001	0.304	Valid
	X2.8	0.577	0.001	0.304	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0.547	0.001	0.304	Valid
	Y.2	0.376	0.001	0.304	Valid
	Y.3	0.364	0.001	0.304	Valid
	Y.4	0.432	0.001	0.304	Valid
	Y.5	0.691	0.001	0.304	Valid
	Y.6	0.659	0.001	0.304	Valid
	Y.7	0.440	0.001	0.304	Valid
	Y.8	0.600	0.001	0.304	Valid
	Y.9	0.464	0.001	0.304	Valid
	Y.10	0.706	0.001	0.304	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap item pernyataan menunjukkan

konsistensi. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,854	14	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,854	8	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,699	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,854, variabel kompensasi sebesar 0,854, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,699. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Hasil Analisis

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat kelayakan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	42
<i>Test Statistic</i>	0,133
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,061
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,063

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,061 dan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,063. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai *Tolerance* > 0,10 atau 10% dan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF < 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.535	1.870	Tidak terjadi multikolinearitas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11859>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_2)	0.535	1.870	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 11, variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,535 dan nilai VIF sebesar 1.870. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel lingkungan kerja dan kompensasi dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Park, yaitu dengan meregresikan nilai LnRes2 terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,696	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X_2)	0,856	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 12, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,696 dan variabel kompensasi sebesar 0,856. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

d) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Kriteria pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Deviation from Linearity*. Apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel dinyatakan linear. Hasil uji linearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,924	Linear
Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,793	Linear

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui linearitas variabel yang digunakan dalam penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sig. 0,924 dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan sig. 0,793 kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil keputusan bahwa variabel tersebut linear dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constants)</i>	15,371	2,687		5,721	0,001
Lingkungan Kerja	0,035	0,083	0,060	0,424	0,674
Kompensasi	0,554	0,109	0,720	5,079	0,001

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 14, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,371 + 0,035X_1 + 0,554X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja
X₁ = Lingkungan kerja
X₂ = Kompensasi
e = *error*

Berikut merupakan penjelasan dari persamaan regresi linear berganda yaitu:

- Konstanta sebesar 15,371 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kompensasi bernilai 0, maka kepuasan kerja diperkirakan sebesar 15,371 satuan.
- Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,035 nilai koefisien bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja artinya, jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan.
- Koefisien variabel kompensasi sebesar 0,554 Nilai koefisien bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara kompensasi dengan kepuasan kerja artinya, jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,554 satuan.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan melalui uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji F.

a. Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,424	0,674	Berpengaruh positif tidak signifikan
Kompensasi (X ₂)	5,079	0,001	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,424. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan taraf sig. 5% atau 0,05 adalah 2,022, yang menunjukkan bahwa t hitung ($0,424 < t$ tabel (2,022)). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,674 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada NU Mart Magelang.

Sedangkan untuk variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,079. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,079 > 2,022$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada NU Mart Magelang.

b. Uji Simultan atau Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji F

Anova					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	205,928	2	102,964	27,032	0,001
<i>Residual</i>	148,549	39	3,809		
Total	354,476	41			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan hasil output pada tabel 16 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama (simultan) terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $27,032 > F$ tabel 3,238 sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga secara simultan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square (R^2) pada tabel *Model Summary*. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,762	0,581	0,559

Sumber: Data primer diolah, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 17, diperoleh nilai R Square sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,559 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen berada pada kategori yang cukup kuat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang.

d. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan interpretasi terhadap hasil analisis data yang telah dilakukan. Pembahasan tidak hanya menjelaskan diterima atau ditolaknya hipotesis, tetapi juga mengaitkan hasil penelitian dengan teori, penelitian terdahulu, serta kondisi empiris yang terjadi pada NU Mart Magelang.

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada NU Mart Magelang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,424 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 2,022, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,674 yang berada di atas standar kesalahan 0,05 atau 5%. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,035 mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah yang berarti setiap peningkatan pada aspek lingkungan kerja akan berkontribusi langsung pada kenaikan kepuasan kerja mereka.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, pengaruh yang diberikan terhadap kepuasan kerja belum cukup kuat untuk menghasilkan perubahan yang signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian besar karyawan telah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada sehingga tidak lagi menjadikan lingkungan kerja sebagai pertimbangan utama dalam menilai kepuasan kerja mereka. Selain itu, berdasarkan kondisi di lapangan, meskipun masih terdapat beberapa permasalahan seperti tingkat kebisingan, sirkulasi udara yang kurang optimal, serta dinamika hubungan antar rekan kerja, karyawan tetap mampu menyesuaikan diri dan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, variasi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Gani, (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi peningkatan tersebut belum tentu memberikan pengaruh yang kuat secara statistik. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, keberadaannya belum tentu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan pada NU Mart Magelang, namun pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sebagai upaya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,079 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta ketentuan perusahaan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks NU Mart Magelang, kompensasi menjadi aspek penting karena kegiatan operasional ritel menuntut karyawan untuk bekerja secara teliti, cepat, dan konsisten. Karyawan tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga membantu menjaga ketersediaan barang, memperhatikan kondisi produk, mengelola

transaksi, serta menjaga kelancaran operasional toko. Oleh karena itu, kompensasi yang dinilai sesuai dapat meningkatkan rasa puas karyawan karena mereka merasa kontribusi yang diberikan memperoleh balasan yang layak dari perusahaan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,554, lebih besar dibandingkan lingkungan kerja yang memiliki koefisien sebesar 0,035. Selain itu, nilai t hitung kompensasi juga lebih besar dibandingkan nilai t hitung lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja tetap penting, kepuasan kerja karyawan dalam

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung konsep bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan layak dapat membuat karyawan merasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan, meskipun aspek lingkungan kerja telah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yolandasari et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian Djemma dan Yuniarti, (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting dan dominan terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan sistem kompensasi yang diterapkan, terutama yang berkaitan dengan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Kompensasi yang sesuai dan dirasakan adil dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,674 > 0,05$. Namun, pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan memang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi perubahan atau perbaikan pada lingkungan kerja tersebut tidak memberikan dampak perubahan yang besar atau berarti nyata terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan NU Mart Magelang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin baik dan adil kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan NU Mart Magelang. Variabel kompensasi ini juga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Referensi

1. Afrianti, R., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.448>
2. Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2023). Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.326>
3. Dianto, Ikhwana, H., & Nst, S. W. P. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan. 11(3), 51. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
4. Djemma, S. A., & Yuniarti, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Columbus Megah Bumi Sulawesi (Outlet Sengkang). *EKOMA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4165–4185.
5. Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. *Nurse Leader*, 19(6). <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009>
6. Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(3).
7. Fatmawati, & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan. *Manajemen Bisnis*, 1(1).

8. Fiernaningsih, N., & Dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
9. Fikri, M., Kevin, J., Mofu, C., Damayanti, T., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *Jurnal Manajemen*, 12(3).
10. Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
11. Jopanda. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(1).
12. Julia, S. P., Primadi, A., & Tohir, M. (2023). Analisis Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i2.613>
13. Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. *Diponegoro Business Review*, 1(2). http://eprints.undip.ac.id/35790/1/jurnal_Danu_Adi_Wuryanto.pdf
14. Lubritami, R., Abubakar, H., & Nur, I. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Unit Mikro Kecil “Makananku.MCN” Kota Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 3(1). <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2464>
15. Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
16. Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
17. Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Korelasi Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 4. <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/206>
18. Pramudena, Marti, S., Saluy, Badawi, A., Muhith, & Abdul. (2021). The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi. *Journal of Economics and Business*, 4(2), 257. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.02.361>
19. Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 84. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
20. Santoso. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Strategi, Dan Tantangan Di Era Globalisasi. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
21. Saputra, Maramis, & Rachman. (2023). The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan. In *Formosa Journal of Applied Sciences* (Vol. 2, Issue 11). Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i11.6667>
22. Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (Vol. 32, Issue 3). Nizamia Learning Center.
23. Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap. *Sibatik Journal*, 2(6). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK1673>
24. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
25. Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.45.Ali>
26. Sumanti Manao, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 5(No. 1).
27. Tarigan, M. T., & Setiawan, R. B. (2024). *The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction of Delia General Hospital Employees*. 2(1), 127–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.61306/ijis> l The
28. Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 04(03).
29. Widiantoro, P. L. G. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan*.
30. Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p554-565>
31. Yolandasari, E., Ghazali, A., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Intan Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2). doi.org/10.63822/3as74g11
32. Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2019). *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan.