

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Ritz Textile)

Perta Novita^{1*}, Ani Rakhmanita², Rani Suryani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Corresponding Author: pertanovita04@gmail.com

Info Artikel

Submitted: 29 Juni 2026

Revised: 22 Juli 2026

Accepted: 28 Agustus 2026

Published: 02 September 2026

Keywords: Financial compensation; physical work environment; job satisfaction

Kata Kunci: Kompensasi finansial; lingkungan kerja fisik; kepuasan kerja

Abstract

Financial compensation and the physical work environment are two factors directly related to employee job satisfaction and are of critical importance to companies in ensuring the well-being of their workforce. A gap in the literature exists due to the limited number of empirical studies examining these two variables in medium-sized companies in the textile trade sector. This study aims to determine the effect of financial compensation and the physical work environment on employee job satisfaction at CV Ritz Textile, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method using a saturation sampling technique involving 36 respondents, comprising the company's entire workforce. Data were collected through interviews and Likert-scale questionnaires, then analyzed using instrument validation, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the aid of SPSS version 27. The results show that, individually, financial compensation has a significant effect on employee job satisfaction (calculated t-value 2.368 > critical t-value 2.032; $p = 0.024$), as does the physical work environment (calculated t-value 3.937 > critical t-value 2.032; $p = 0.000$). Simultaneously, financial compensation and the physical work environment have a significant effect on employee job satisfaction, with a calculated F-value of 35.679 > the table F-value of 3.28 at a significance level of $0.000 < 0.05$, and a coefficient of determination of 68.4%. These findings confirm that fair compensation management and a comfortable physical work environment are key determinants of employee job satisfaction in medium-sized companies in the textile sector.

Abstrak

Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik sangat berkaitan langsung pada Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel tersebut merupakan hal yang menjadi perhatian perusahaan untuk mengetahui kepuasan karyawan pada sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik pada CV Ritz Textile secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 36 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik kuantitatif dan regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,368 > t tabel. Lingkungan Kerja Fisik dibuktikan dengan nilai t hitung 3,937 > t tabel. Secara simultan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV

Ritz Textile, dibuktikan dengan nilai F hitung $35,679 > F$ tabel $3,28$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian target produksi dan penjualan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memungkinkan kontribusi optimal karyawan terhadap kemajuan organisasi, dan salah satu indikator krusial dalam pengelolaan tersebut adalah tingkat kepuasan kerja karyawan (Rizky & Fatriya, 2024). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya; seseorang akan merasa puas apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi, sementara penilaian tersebut bersifat subjektif dan berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya (Sapar, 2022). Bay et al. (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan positif seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya., sedangkan Karosa et al. (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antarkaryawan, serta berbagai aspek fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja penting untuk terus ditingkatkan dan diperhatikan perusahaan agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas, sebab ketika kepuasan kerja terpenuhi, karyawan akan bekerja dengan penuh energi dan semangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Bella & Andani, 2024).

Salah satu kerangka teoretis yang banyak digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 melalui karyanya *The Motivation to Work*. Teori ini membagi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok, yaitu hygiene factors dan motivator factors. *Hygiene factors* merupakan faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti gaji, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan keamanan kerja, sedangkan motivator factors merupakan faktor internal yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Dalam kerangka Herzberg tersebut, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik keduanya tergolong sebagai hygiene factors yang,

apabila tidak terpenuhi secara memadai, berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja, khususnya dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan diyakini mampu memenuhi kebutuhan ekonomi maupun psikologis karyawan (Rachmawati & Miswanto, 2025). Rosyid et al. (2024) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Sistem kompensasi yang efektif menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, sebagaimana dikemukakan Hasibuan dalam (Suwasono, 2022) bahwa program kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah, dan masyarakat sekaligus, sehingga hendaknya didasarkan pada prinsip adil dan wajar. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya peraturan pemerintah terkait standar gaji minimal dan pajak penghasilan, proses negosiasi antara perusahaan dan karyawan, serta standar dan biaya hidup karyawan yang harus terpenuhi agar karyawan dapat hidup layak sekaligus meningkatkan produktivitas kerja (Saputra, 2024). Adapun indikator kompensasi menurut Affandi dalam (Manao, 2022) terdiri atas empat aspek, yaitu (1) upah dan gaji, (2) insentif sebagai imbalan langsung atas kinerja yang melebihi standar, (3) tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pensiun, dan (4) fasilitas seperti kendaraan dinas maupun tempat parkir khusus. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Bella & Andani, 2024; W. A. Lestari & Abidin, 2023), meskipun terdapat pula studi yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Rachmawati & Miswanto, 2025), sehingga masih terbuka ruang untuk pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja karyawan. Danquah dan Asiamah (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup berbagai atribut yang terdapat di dalam dan sekitar ruang kerja, seperti dimensi ruang, desain arsitektur, suasana kantor, sumber daya, dan aspek visual yang dapat memengaruhi kondisi karyawan. Fauzi dan Aminuddin (2022) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan kondisi lingkungan yang kurang baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memadai akan menimbulkan kesan nyaman serta kesungguhan dalam bekerja

(Perkasa, 2022). Menurut Sudaryo dalam (Sari et al., 2022), lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya suhu ruangan yang berperan penting bagi kreativitas kerja, tingkat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi, serta pencahayaan yang kurang sesuai sehingga dapat menimbulkan gangguan pada penglihatan. Nitisemito dalam (Manao, 2022) mengemukakan tujuh indikator lingkungan kerja fisik, yaitu (1) hubungan karyawan, (2) tingkat kebisingan, (3) peraturan kerja, (4) penerangan, (5) sirkulasi udara, (6) keamanan, dan (7) dekorasi tempat kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lie, 2024), meskipun besarnya pengaruh tersebut dapat bervariasi bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik responden yang diteliti.

Adapun kepuasan kerja itu sendiri, menurut Nuraini dalam (Rizky, 2022), dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, perlakuan yang adil antara atasan dan bawahan, ketenangan dalam bekerja yang turut memengaruhi kesejahteraan keluarga, perasaan diakui sebagai individu yang berharga, penghargaan terhadap hasil kerja, serta penyaluran perasaan melalui komunikasi dua arah yang dapat mencegah hambatan dalam gairah kerja. Robbins dalam (Wibowo, 2017) menjelaskan empat indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) supervisi, dan (4) rekan kerja yang kooperatif sebagai sumber dukungan, kenyamanan, dan semangat kerja bagi anggota kelompok (Suwasono, 2022).

CV Ritz Textile sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bahan tekstil di kawasan Tanah Abang sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Hasil pra-survei yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan CV Ritz Textile masih tergolong rendah, terutama pada indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja, di mana mayoritas responden menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini sejalan dengan hasil wawancara bersama Manager SDM CV Ritz Textile yang menyatakan bahwa sistem pemberian kompensasi finansial dinilai belum sebanding dengan beban kerja dan ekspektasi karyawan, sementara aspek lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas juga dianggap masih kurang memadai. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana ketidaksesuaian kompensasi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja (Putri, 2024). Penelitian lain bahkan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dapat berdampak pada turnover intention karyawan (Kartika & Fitri, 2024).

Kesenjangan penelitian (research gap) yang mendasari studi ini adalah bahwa mayoritas penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja lebih banyak difokuskan pada perusahaan berskala besar atau sektor spesifik seperti perbankan (Vionika et al., 2023) dan rumah sakit (Kartika & Fitri, 2024), sehingga kajian empiris pada perusahaan menengah di industri perdagangan tekstil masih relatif terbatas. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui pengkajian pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada objek yang lebih spesifik, yaitu CV Ritz Textile, sekaligus memperkaya bukti empiris teori kepuasan kerja Herzberg dalam konteks usaha menengah di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ritz Textile; (2) apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ritz Textile; dan (3) apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ritz Textile. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV Ritz Textile, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya penerapan teori dua faktor Herzberg pada konteks usaha menengah, serta kontribusi praktis bagi CV Ritz Textile dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini menetapkan hipotesis sebagai berikut: Ha1, kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Ritz Textile; Ha2, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Ritz Textile; dan Ha3, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Ritz Textile.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu proses pencarian pengetahuan dengan memanfaatkan data numerik untuk memperoleh informasi mengenai subjek yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengungkap pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Ritz Textile. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Ritz Textile yang berjumlah 36 orang. Menurut Sugiyono

dalam (Hermina & Huda, 2024), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang lazim digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang (Mone, 2025). Dengan demikian, seluruh 36 karyawan CV Ritz Textile dijadikan responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu kompensasi finansial (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel kompensasi finansial diukur melalui empat indikator, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Manao, 2022). Variabel lingkungan kerja fisik diukur melalui indikator penerangan, temperatur udara, kelayakan ruang kerja, dan kebersihan lingkungan. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator upah, promosi, benefit, dan supervisi (Rizky & Fatriya, 2024). Ringkasan definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Upah dan gaji; insentif; tunjangan; fasilitas	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Penerangan; temperatur udara; kelayakan ruang kerja; kebersihan lingkungan	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Upah; promosi; benefit; supervisi	Likert

Sumber: Diolah dari Manao (2022), Sari et al. (2022), Rizky & Fatriya (2024)

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dilaksanakan secara langsung dengan Manajer SDM CV Ritz Textile untuk menggali permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi di perusahaan. Kuesioner disebarikan kepada seluruh responden dengan pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (Rizky & Fatriya, 2024), sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan membandingkan temuan empiris di lapangan dengan berbagai teori yang relevan untuk memperoleh kesimpulan yang objektif, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai populasi berdasarkan data sampel dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27 (Yuananda & Indriati, 2022). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dengan kriteria bahwa suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% (Utami & Rasmanna, 2023). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur menggunakan nilai koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Forester et al., 2024).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang lebih direkomendasikan untuk sampel kecil dengan jumlah populasi 50 atau kurang (Ahadi et al., 2023). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yakni model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Yusuf, 2022). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola sebaran titik pada grafik scatterplot residual. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan kriteria H_a diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Yusuf, 2022). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan kriteria H_a diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Adapun uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Ritz Textile yang berjumlah 36 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	38,9%
	Perempuan	22	61,1%
Usia	< 25 tahun	17	47,2%
	25 - 35 tahun	9	25,0%
	35 - 45 tahun	7	19,4%
	> 45 tahun	3	8,3%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3 Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 22 orang (61,1%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 14 orang (38,9%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 17 orang (47,2%), diikuti oleh kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 9 orang (25,0%), kelompok usia 35-45 tahun sebanyak 7 orang (19,4%), dan kelompok usia di atas 45 tahun sebanyak 3 orang (8,3%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja CV Ritz Textile didominasi oleh karyawan usia produktif muda.

Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $N = 36$ pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 0,3291. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	4	0,700 - 0,851	0,3291	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	5	0,715 - 0,825	0,3291	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,697 - 0,857	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Bersumber dari Tabel 4, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung (corrected item-total correlation) masing-masing item lebih besar dibandingkan nilai r tabel

sebesar 0,3291. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai Cronbach's Alpha, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,781	4	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,815	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	5	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut. Uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan sebelum pengujian hipotesis, dimulai dengan uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Variabel	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,973	36	0,503	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,952	36	0,124	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,959	36	0,198	Normal

Sumber: Data diolah (2026)

Bersumber dari Tabel 6, nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen, dengan hasil disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (X1)	0,484	2,068
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,484	2,068

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai Tolerance kedua variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui pengamatan pola sebaran titik pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	0,182	1,814	-	0,101	0,921
Kompensasi Finansial (X1)	0,452	0,191	0,333	2,368	0,024
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,583	0,148	0,554	3,937	0,000

Sumber: Data diolah (2026). Variabel dependen: Kepuasan Kerja; t tabel = 2,032

Berdasarkan Tabel 8, variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai t hitung sebesar 2,368 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,032, dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t hitung sebesar 3,937 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,032, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian secara simultan dilakukan melalui uji F untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427,741	2	213,871	35,679	0,000
Residual	197,814	33	5,994	-	-
Total	625,556	35	-	-	-

Sumber: Data diolah (2026). F tabel = 3,28

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 35,679 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada CV Ritz Textile. Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827	0,684	0,665	2,44834

Sumber: Data diolah (2026). Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial

Berdasarkan Tabel 10, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,684 atau 68,4% menunjukkan bahwa variasi Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti supervisi, rekan kerja, maupun aspek psikologis lainnya. Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,182 + 0,452X_1 + 0,583X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,182 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik bernilai nol, maka Kepuasan Kerja tetap berada pada nilai positif sebesar 0,182 satuan. Koefisien regresi Kompensasi Finansial sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi Finansial akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,452 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan, sedangkan koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,583 menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan Kepuasan Kerja dibandingkan Kompensasi Finansial.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Ritz Textile, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini sejalan dengan riset terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Lie, 2024; Nugroho, 2022), serta konsisten dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu hygiene factor penentu kepuasan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, mengingat hasil pra-survei menunjukkan bahwa kesesuaian gaji dengan beban kerja masih menjadi keluhan utama karyawan CV Ritz Textile.

Lingkungan Kerja Fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, bahkan dengan kontribusi (koefisien Beta) yang lebih besar dibandingkan dengan Kompensasi Finansial. Hal ini sejalan dengan riset terdahulu yang dikaji oleh (Nugroho, 2022) dan (S. Lestari et al., 2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang

memadai, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan tempat kerja, serta fasilitas kerja yang lengkap, dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan merasa nyaman selama bekerja, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Temuan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Kompensasi Finansial pada CV Ritz Textile juga memperkuat hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa keluhan mengenai kenyamanan ruangan dan sirkulasi udara cukup menonjol di antara karyawan.

Secara simultan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Ritz Textile, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil ini sejalan dengan riset terdahulu yang dikaji oleh Vionika et al. (2023) dan Yusuf (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi finansial yang diberikan secara adil dan sesuai mampu meningkatkan semangat kerja serta memberikan rasa puas kepada karyawan, sementara lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan kondusif turut mendukung karyawan menjalankan pekerjaannya secara maksimal sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,4% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang cukup kuat, meskipun demikian, sebesar 31,6% variasi kepuasan kerja masih dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti supervisi dan hubungan antarkaryawan (Suwasono, 2022), yang membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model dengan variabel tambahan. Secara umum, temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang adil sekaligus menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik agar kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan, khususnya pada perusahaan menengah di sektor perdagangan tekstil yang selama ini belum banyak menjadi objek kajian empiris (Kartika & Fitri, 2024).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Ritz Textile, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 36 responden, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,368 lebih besar dari t tabel 2,032 pada signifikansi 0,024. Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 3,937 lebih besar dari t tabel 2,032 pada

signifikansi 0,000. Secara simultan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung 35,679 lebih besar dari F tabel 3,28 pada signifikansi 0,000, dengan kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja sebesar 68,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari berbagai aspek yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menempatkan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja sebagai hygiene factors yang menentukan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, CV Ritz Textile disarankan untuk meninjau kembali besaran tunjangan, khususnya tunjangan uang makan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta memperbaiki sistem ventilasi dan mengupayakan pengurangan kebisingan di area kerja secara berkala guna meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja fisik. Perusahaan juga disarankan untuk membangun jalur karier yang lebih terstruktur dan meningkatkan kebijakan benefit karyawan agar lebih kompetitif dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti supervisi, rekan kerja, atau motivasi kerja guna memperluas cakupan model, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan tekstil skala menengah lainnya agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, G. D., Nur, N., & Ersela, L. (2023). The simulation study of normality test using Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal Statistika*, 6(1).
- Bay, H., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). *The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Koperasi Kredit Kabupaten Ende*. 565–578.
- Bella, M. L., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Prudential. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 1028–1036.
- Danquah, E., & Asiamah, N. (2022). Associations between physical work environment, workplace support for health , and presenteeism : a COVID - 19 context. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(9), 1807–1816. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01877-1>
- Fauzi, & Aminuddin. (2022). The Effect of Physical Work Environment and Communication on Employee Job Satisfaction in PT. Razza Prima Trafo Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*.

- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. *Jurnal Pendidikan Dan Penelitian*, 4(3), 1812–1820.
- Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(12), 5937–5948.
- Karosa, I. D. G., Soleman, M. M., & Mustafa, I. M. (2024). *The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Performance of Waste Transporters at the Environmental Service in Ternate City*. 12(1), 33–42. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2380>
- Kartika, D. R., & Fitri, R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 5913–5926.
- Lestari, S., Pangesti, A. S., & History, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada CV Aneka Jaya). *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Lestari, W. A., & Abidin, Z. (2023). Pengaruh kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6, 3281–3287.
- Lie, C. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(4), 891–900.
- Manao, S. A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5, 1–9.
- Mone, N. R. (2025). Pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Nugroho, A. Y. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 28–43.
- Perkasa, D. H. (2022). Efek komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 57–76.
- Putri, N. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1021–1033.
- Rachmawati, M., & Miswanto. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan melalui loyalitas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1003–1012.
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal*

Manajemen, 3(3), 290–301.

- Rizky, M., & Fatriya, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada CV Garuda Plastik). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 26(2). <https://doi.org/10.37470/1.26.2.240>
- Rosyid, M., Nurani, Risdiyanto, H., Subandi, & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09, 7033–7042.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Saputra, R. A. (2024). Analisis sistem kompensasi yang baik dalam menunjang kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 2021–2024.
- Sari, I. P., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 460–473.
- Suwasono, E. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. *Jurnal Manajemen*, 2(4), 1–13.
- Utami, Y., & Rasmanna, P. M. (2023). Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penilaian kinerja dosen. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 21–24.
- Vionika, A., Halim, A. F., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 27–37.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi (Edisi ketiga)*. Rajawali Pers.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mirota Kampus C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10924>
- Yusuf, L. D. I. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Hages Jaya Barokah. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 106–120.