

ISSN (ONLINE) 2598-9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1567

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

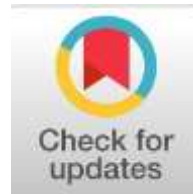
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Environment Compensation and Facilities Shape Employee Job Satisfaction: Lingkungan Kerja Kompensasi dan Fasilitas Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan

Siska Amalia, 2261271006@triatmamulya.ac.id (*)

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

I Ketut Budiasa, ketut.budiasa@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Komang Sudarsana, komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee job satisfaction is a key concern in human resource management. **Specific Background:** PT Indohamafish faces challenges related to working conditions, compensation practices, and workplace facilities that may influence employee satisfaction. **Knowledge Gap:** Previous studies have reported inconsistent findings regarding the relationships among these variables, highlighting the need for further investigation in the context of PT Indohamafish. **Aims:** This study examines the relationships between work environment, compensation, work facilities, and employee job satisfaction. A quantitative associative approach was applied using questionnaire data from 43 employees. **Results:** The findings indicate that work environment ($\beta=0.426$; $p<0.05$), compensation ($\beta=0.352$; $p<0.05$), and work facilities ($\beta=0.479$; $p<0.05$) each show positive and significant relationships with employee job satisfaction. Simultaneously, the three variables are significantly associated with employee job satisfaction ($F=36.258$; $p<0.05$). **Novelty:** This study provides empirical evidence from PT Indohamafish by examining the combined contribution of work environment, compensation, and work facilities to employee job satisfaction. **Implications:** The findings suggest that improving workplace conditions, providing appropriate compensation, and maintaining adequate facilities may support employee job satisfaction.

Highlights

- Work environment was positively associated with employee job satisfaction.
- Compensation showed a significant relationship with satisfaction levels.
- Workplace facilities collectively supported favorable employee perceptions.

Keywords

Compensation; Employee Job Satisfaction; Human Resource Management; Work Environment; Workplace Facilities

Published date: 2026-06-01

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, SDM memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh aktivitas operasional mulai dari perencanaan, produksi, hingga distribusi. Tanpa adanya dukungan SDM yang kompeten, berbagai sumber daya lain seperti teknologi, mesin dan modal tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab serta dapat membina para karyawan agar bisa berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan hasil yang diinginkan dapat tercapai, sumber daya manusia harus perlu dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [1]. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi factor paling penting dalam menjaga daya saing perusahaan di Tengah persaingan industri modern.

PT Indohamafish masih menghadapi kendala SDM, seperti rendahnya tingkat Pendidikan, keterampilan administrasi dan manajerial yang belum merata, serta dominasi tenaga operasional sehingga koordinasi kerja kurang optimal. Di era globalisasi dan digitalisasi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar kepuasan serta produktivitas karyawan meningkat.

Lingkungan kerja mencakup seluruh hal atau elemen yang dapat mempengaruhi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang pada akhirnya dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan stress, kelelahan, bahkan menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan fokus, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sejalan dengan pendapat [1], ketika karyawan merasakan kenyamanan terhadap kondisi fisik di lingkungan kerja, karyawan cenderung lebih fokus dalam menjalankan pekerjaan serta memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja [2].

Selain lingkungan kerja, salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi karena memiliki dampak langsung terhadap motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang tersedia, PT. Indohamafish telah menerapkan sistem kompensasi yang melibatkan pembayaran kepada karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dengan upah maksimum sebesar Rp5.000.000 dan upah minimum sebesar Rp2.996.561. Selain gaji pokok, perusahaan memberikan tunjangan tahunan serta fasilitas pendukung berupa layanan Kesehatan, alat pelindung diri, tempat ibadah, kantin, tempat tinggal, dan transportasi antar jemput untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Meskipun perusahaan telah menyediakan sistem kompensasi dan fasilitas yang relatif memadai, efektivitas sistem kompensasi ini dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut agar selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis. Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan finansial maupun fasilitas yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja antar perusahaan dan pegawai [3].

Fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan PT Indohamafish telah menyediakan sarana operasional, fasilitas K3, layanan Kesehatan, tempat ibadah, kantin, transportasi, serta instalasi pengolahan limbah untuk mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja. Meski fasilitas tergolong memadai, efektivitas penggunaannya tetap perlu dievaluasi agar mendukung proses kerja secara optimal dan berkelanjutan [4].

Kepuasan kerja karyawan adalah indikator penting dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan. PT. Indohamafish telah berupaya menciptakan lingkungan kerja melalui gaji yang layak yang sesuai dengan kinerja, tanggung jawab, dan jabatan yang diberikan kepada karyawan. Akibatnya, sistem pengupahan meminimalkan perbedaan antara peran dan beban kerja. Sebagai bagian dari prospek kemajuan, perusahaan juga menyediakan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan secara rutin setiap delapan bulan dengan cara yang terstruktur, sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan meningkatkan kapasitas kerja mereka. Hubungan antar rekan kerja dibangun melalui pelaksanaan aktivitas terkait pekerjaan sebagai identitas bersama dan pelaksanaan tugas rutin yang berfungsi sebagai alat evaluasi dan koordinasi. Selain itu, kinerja kerja ditentukan oleh kebutuhan bagian dan kemampuan karyawan, namun dalam praktiknya masih terdapat perbedaan antara latar belakang pendidikan dan jabatan tertentu.

Sifat pekerjaan di perusahaan dilakukan dengan menggunakan sistem kerja yang terstruktur yang berfokus pada pencapaian tujuan produksi, termasuk aturan dan prosedur yang harus diikuti oleh setiap karyawan. Struktur organisasi perusahaan telah didefinisikan dengan jelas dengan wewenang dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan, serta gaya kepemimpinan yang hierarkis melalui garis komando yang jelas. Standar pengawasan juga didukung oleh deskripsi pekerjaan yang permanen pada sebagian besar hari, di mana kinerja kerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku, sehingga semua proses kerja dapat berjalan dengan tertib dan terkendali. Menurut [2], Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang dihasilkan dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan dan menunjukkan perasaan senang atau positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan [5].

PT Indohamafish merupakan perusahaan pengolahan hasil perikanan, khususnya sarden kaleng, yang berlokasi di Jembrana, Bali. Perusahaan ini memiliki 379 karyawan yang terdiri atas karyawan tetap, harian, dan Borongan sehingga pengelolaan SDM menjadi factor penting dalam mendukung produktivitas perusahaan.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja yang belum optimal diduga memengaruhi kepuasan karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan perbaikan untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja.

Ketiga faktor tersebut lingkungan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang nyaman menciptakan suasana positif, kompensasi yang adil menumbuhkan rasa dihargai dan fasilitas yang memadai mendukung keamanan serta efektivitas kerja karyawan. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola dengan baik, maka karyawan akan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut diabaikan, kepuasan kerja dapat menurun dan berdampak pada kinerja serta produktivitas secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian [3] menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan [6]. Sementara itu, [4] menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan [7]. Selain itu, Penelitian [5] menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan [8].

Inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya membuat penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan penelitian yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Indohamafish, yang menjadi fokus kebaruan dalam penelitian ini.

METODE

A. Rancangan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Indohamafish, sebuah perusahaan yang bergerak di industri pengolahan ikan sarden dalam kaleng dan berlokasi di Jl. Gatot Kaca No. 86, Desa Pengambangan, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan berlangsung selama enam bulan dari bulan Oktober hingga April 2026.

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel independent

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Fasilitas Kerja (X3).

2. Variable Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X1) (Siagian, 2020) [9]	1. Kondisi bangunan dan ruang kerja. 2. Suhu ruang dan sirkulasi udara 3. Fasilitas perusahaan. 4. Hubungan antar rekan kerja. 5. Hubungan atasan dengan karyawan.	1. Bangunan dan ruang kerja di tempat saya bekerja memberikan rasa aman dan nyaman. 2. Suhu ruang dan sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan saya selama bekerja 3. Fasilitas perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja. 4. Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. 5. Atasan menjalin hubungan yang baik dan memberikan dukungan dalam bekerja.	Skala Likert 1-5
Kompensasi (X2) (Sufyadi & Huromi, 2021) [10]	1. Kesesuaian gaji dengan jabatan dan tanggung jawab. 2. Kesesuaian gaji dengan beban kerja. 3. Ketepatan waktu pemberian gaji. 4. Pemberian tunjangan. 5. Kejelasan sistem insentif atau bonus.	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan saya. 2. Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan. 3. Perusahaan selalu membayarkan gaji atau upah tepat waktu. 4. Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. 5. Sistem pemberian insentif atau bonus diperusahaan sudah jelas dan adil.	Skala Likert 1-5

Fasilitas Kerja (X3) (Sabri & Susanti, 2021) [11]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 2. Kelayakan fasilitas kerja. 3. Fasilitas kesejahteraan karyawan. 4. Fasilitas transportasi. 5. Perawatan dan penempatan fasilitas kerja, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai. 2. Peralatan kerja yang saya gunakan berada dalam kondisi baik dan layak pakai. 3. Fasilitas kesejahteraan seperti kantin dan tempat ibadah mendukung kenyamanan saya bekerja, 4. Fasilitas transportasi yang disediakan perusahaan membantu memudahkan karyawan dalam perjalanan ketempat kerja. 5. Fasilitas kerja dirawat dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. 	Skala Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y) (E. Sutrisno, 2019) [12]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji dan upah. 2. Kepuasan terhadap prospek kemajuan. 3. Kepuasan terhadap hubungan kerja. 4. Kepuasan terhadap penempatan kerja. 5. Kepuasan terhadap pengawasan atasan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang saya terima. 2. Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan kerja. 3. Saya merasa puas dengan hubungan kerja yang terjalin di tempat kerja. 4. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya. 5. Saya puas dengan cara atasan dalam mengawasi pekerjaan karyawan. 	Skala Likert 1-5

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan terhadap gejala yang tampak pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke lokasi penelitian yaitu PT Indohamafish.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan opsi jawaban sudah ditentukan. Pada penelitian ini yang akan menjadi responden adalah karyawan tetap PT Indohamafish.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi pendukung yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau kuesioner. Dokumen ini mencakup profil perusahaan, alamat perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan di PT Indohamafish.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh penulis. Menurut [6], instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis untuk mendapatkan data secara objektif. Instrumen ini harus mampu menghasilkan data yang akurat dan valid [13].

F. Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Menurut [7], data kuantitatif adalah informasi yang dapat diukur secara langsung atau disajikan dalam angka. Untuk mengumpulkan jenis data ini, alat seperti survei, kuesioner, dan analisis statistik sering digunakan [14].

2. Data Kualitatif

Menurut [8], data kualitatif adalah informasi yang bersifat deskriptif, faktual, berpendapat, atau perseptif tentang suatu fenomena daripada berupa angka [5]. Data ini biasanya dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, atau catatan lapangan.

G. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023), data primer adalah sumber informasi yang diperoleh secara langsung dari pihak yang memberikan data kepada peneliti, misalnya melalui hasil wawancara maupun pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023), data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain yang memuat informasi tentang tingkat kinerja kerja serta dokumen tertulis, seperti hasil pustaka, arsip, atau data lain yang terkait dengan penelitian ini.

H. Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang ada di PT Indohamafish adalah 379 Karyawan, yang terdiri dari 43 karyawan tetap, 235 karyawan borongan dan 101 karyawan harian.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan. Teknik Analisis Data

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat menyesuaikan dengan akurat dan tepat terhadap variabel yang tidak sedang diteliti.

b. Uji Reabilitas

Menurut [9], uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap objek yang sama akan memberikan hasil yang konsisten [15].

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah jenis uji yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dasar yang diperlukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah data dalam suatu penelitian berasal dari populasi dengan distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat koreksi yang tinggi antar variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara variabel bebas, maka terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada ketidakkonsistenan atau perbedaan dalam data yang diamati pada model regresi linier.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel serta hubungan antara variabel independen dan dependen [16].

4. Uji F

Tujuan dari Uji F adalah untuk menentukan apakah variabel independen bersama-sama (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji T

Uji T, yang juga dikenal sebagai uji parsial, adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan berapa banyak variabel independen, baik dalam pengaturan individual maupun parsial, yang berpengaruh pada variabel dependen dan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel tersebut.

J. Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data merupakan proses menyusun hasil penelitian secara sistematis agar data mudah dipahami dan dianalisis. Tahap ini dilakukan setelah reduksi data dengan menyajikan informasi dalam bentuk teks, tabel, grafik, maupun uraian naratif untuk mempermudah penarikan kesimpulan [17]. Analisis data berfungsi menghubungkan data yang telah

dikumpulkan dengan proses interpretasi hasil penelitian sehingga hubungan antarvariabel dan temuan penelitian dapat diketahui [18].

Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan dua metode, yaitu formal dan informal. Teknik formal menggunakan tabel, grafik, dan hasil statistik, sedangkan teknik informal menggunakan penjelasan deskriptif dari hasil observasi dan wawancara. Penyajian data dilakukan secara jelas, relevan, dan sesuai dengan tujuan penelitian [19].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indohamafish

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,426, t hitung sebesar 5,087, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung ini lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish. Temuan ini juga mendukung penelitian Karina Berutu [2024] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [20].

Berdasarkan kondisi di lapangan, lingkungan kerja di PT Indohamafish masih menghadapi beberapa permasalahan seperti suhu ruangan yang tinggi dan tingkat kebisingan yang cukup tinggi, yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Namun, apabila lingkungan kerja dapat dikelola dengan baik, seperti menciptakan suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat mengurangi stress serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indohamafish

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,352, koefisien hitung sebesar 4,482, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebagai hasilnya, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Indohamafish.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahrul dan Ramadhani (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [21]. Di PT Indohamafish, kompensasi diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja, namun masih terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi serta system bonus yang belum jelas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, dan kepuasan kerja.

C. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indohamafish

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,479, t hitung sebesar 4,572, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yosi et al. (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan [22]. PT Indohamafish telah menyediakan fasilitas seperti K3, tempat ibadah, kantin, dan transportasi, namun beberapa fasilitas belum terawat secara optimal. Padahal, fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan kepuasan kerja karyawan.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indohamafish

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 36,258 lebih besar dari F table 2,85 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Reka Meilani Br Taringan et al. (2025) yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [23].

Berdasarkan kondisi di PT Indohamafish, ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti suhu ruangan yang tinggi dan tingkat kebisingan, kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, serta fasilitas kerja yang belum optimal, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja yang saling berkaitan. Ketiga faktor tersebut bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah selesai, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Indohamafish, dengan koefisien regresi sebesar 0,426, t hitung sebesar 5,087, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Indohamafish, dengan koefisien regresi sebesar 0,352, t hitung sebesar 4,482, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.
3. Fasilitas kerja di PT Indohamafish terpengaruh secara positif dan signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,479, t hitung sebesar 4,572, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,68488, dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.
4. Lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas tempat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indohamafish, dengan F hitung sebesar 36,258, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,85, dan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada pihak PT Indohamafish serta para karyawan yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

References

- [1] D. Suhariyanto, "Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Terapan*, vol. 5, no. 1, pp. 55–66, 2023.
- [2] R. Burhan, N. Rahmawati, and A. Fauzan, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 8, no. 2, pp. 101–110, 2022.
- [3] R. Akbar, T. Hidayat, and S. Rahman, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 2, pp. 112–120, 2021.
- [4] L. Sholikhah, N. Pratiwi, and D. Wulandari, "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, pp. 88–97, 2022.
- [5] R. Mansur, T. Prasetyo, and D. Sari, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 13, no. 1, pp. 22–33, 2024.
- [6] R. N. Febriani, D. Lestari, and A. Putra, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 11–20, 2025.
- [7] H. S. Maesaroh and M. Andriani, "Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Modern*, vol. 9, no. 2, pp. 41–50, 2025.
- [8] S. Khotimah, "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Macika Express Pangkalan Bun," *Jurnal Magenta*, vol. 12, no. 2, pp. 141–152, 2024.
- [9] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [10] A. Sufyadi and R. Huromi, "Pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 66–74, 2021.
- [11] M. Sabri and E. Susanti, "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 6, no. 2, pp. 198–205, 2021.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenadamedia Group), 2019.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2025.
- [15] D. Handayani, "Reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif," *Jurnal Riset Pendidikan*, vol. 8, no. 2, pp. 144–153, 2024.
- [16] A. Naulibasa, R. Manurung, and D. Sitorus, "Analisis regresi berganda dalam penelitian sosial," *Jurnal Metode Riset*, vol. 4, no. 2, pp. 101–110, 2023.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [18] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4th ed. Sage Publications, 2023.
- [19] W. L. Neuman, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 9th ed. Pearson Education, 2022.
- [20] M. N. F. Karina Berutu, R. Cindy, and I. Agus, "Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang," *Economic Reviews Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 883–892, 2024.
- [21] A. Fahrul and R. Ramadhani, "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Cabang Bekasi," *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, vol. 13, no. 1, pp. 55–65, 2025.
- [22] H. F. Yosi, D. Prabowo, and L. Handayani, "Pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru," *Jurnal Pariwisata dan Bisnis Perhotelan Indonesia*, vol. 7, no. 3, 2023.
- [23] R. M. B. Tarigan et al., "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Manajemen*, 2025.