

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan

Bayu Prastyo¹, Egi Radiansyah²

^{1,2}, Universitas Muhammadiyah Kalianda

Corresponding Author: Bayu Prastyo, E-Mail: Bayup3834@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 111 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan angket yang telah disusun secara terstruktur kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Teknik analisa data menggunakan uji Validitas, uji Reliabilitas, uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS ver.24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Jenjang Karir (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. Sedangkan nilai R Square pada penelitian ini adalah 0,456 menunjukkan bahwa 45,6% Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh Variabel Independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir. Sedangkan sisanya 54,4% Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, PT Central Proteina Prima Lampung Selatan

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of Work Environment, Compensation, and Career Path on Employee Job Satisfaction at PT Central Proteina Prima South Lampung. The population in this study consist of all employees working at PT Central Proteina Prima South Lampung with a total sample of 111 respondents. The data were collected by distributing structured questionnaires to the respondents. The sampling technique used was Simple Random Sampling. Data analysis techniques included Validity test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Multiple Regression Analysis, utilizing SPSS version 24 as the analytical tool. The result of the study show that Work Environment (X1) variable does not have a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), while Compensation (X2) and Career Path (X3) have a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). Simultaneously, the independent variables Work Environment, Compensation, and Career Path have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT Central Proteina Prima South Lampung. The R square value obtained in this study is 0,456, indicating that 45,6% of Employee Job Satisfaction is influenced by the independent variables Work Environment, Compensation, and Career Path. While the remaining 54,4% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keyword: *Work Environment, Compensation, Career Path, Job Satisfaction*, PT Central Proteina Prima Lampung Selatan

The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang produktif, berupa manusia yang berperan sebagai penggerak, pelopor, pemikir, serta perencana untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. SDM juga merupakan aset yang sangat penting karena kemampuan dan keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan secara berkelanjutan. Sebagai salah satu faktor utama dalam perusahaan selain modal usaha, SDM harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat meningkat (M.T.E Hariandja, 2002). Perusahaan harus mampu memilih SDM yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, memilih SDM yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan diperlukan adanya pengelolaan SDM yang efektif menjadi keharusan dalam menciptakan organisasi yang kompetitif di era modern.

Dalam upaya mewujudkan strategi MSDM yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap positif berupa rasa puas dan bahagia yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang berbeda-beda bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan jenjang karir.

Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerjanya karena berhubungan dengan waktu dan cara menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja adalah faktor eksternal dari individu, yang dapat berupa fisik dan non-fisik dalam suatu perusahaan. Lingkungan fisik meliputi fasilitas dan peralatan kerja, suhu di tempat kerja, tingkat kebisingan, desain dan tata letak ruang, sementara lingkungan non-fisik mencakup aspek-aspek yang tidak terlihat seperti budaya perusahaan, hubungan kerja antar karyawan, dan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

Selain itu, sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk menarik, merekrut, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi, baik dalam bentuk materi seperti gaji dan tunjangan, maupun non-materi seperti penghargaan dan pengakuan, juga merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Selain lingkungan kerja dan kompensasi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah jenjang karir, bagi sebagian orang, karir merupakan aspek yang sangat krusial untuk menopang kebutuhan hidup setiap hari. Karir terbentuk bukan hanya dari kemampuan yang telah diasah, tetapi juga didukung oleh jenjang pendidikan yang dimiliki. Peluang jenjang karir yang ada bagi karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

PT Central Proteina Prima (CPP) Lampung Selatan didirikan pada 22 september 1989 dan merupakan salah satu pusat pembenihan udang *Vannamei* terbesar di Indonesia dan terus

berkembang hingga saat ini. Namun demikian, perusahaan ini menghadapi beberapa tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, kompensasi yang kompetitif, dan jenjang karir yang efektif. Berdasarkan hasil observasi awal dan prasurvei, beberapa karyawan merasa hubungan kerja kurang harmonis dan kurangnya fasilitas transportasi untuk mobilitas kerja, sementara untuk kompensasi beberapa karyawan merasa pemberian gaji dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan mereka dan berkurangnya cuti rutin karena peningkatan permintaan produksi, sedangkan untuk jenjang karir, beberapa karyawan yang telah lama bekerja dan banyak berkontribusi kurang mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi karena latar belakang pendidikan hanya SMA/ sederajat sedangkan yang diutamakan adalah tingkat sarjana.

Fenomena ini mendorong pentingnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. Dengan memahami sejauh mana lingkungan kerja, kompensasi, dan jenjang karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja, diharapkan perusahaan mampu merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi seluruh karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Helmi Buyung A.S (2023) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional atau perasaan yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai respons terhadap situasi dan pengalaman kerjanya, yang dapat berdampak baik atau tidak baik dalam pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Berikut adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Afandi dalam Ahmad Deliya Ferdiansyah (2024) yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dievaluasi berdasarkan sejauh mana tugas tersebut dapat memberikan kepuasan kepada mereka, baik dari segi tantangan dan pencapaian yang diraih selama bekerja.

2. Upah

Upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, biasanya dihitung berdasarkan jumlah jam kerja selama periode waktu tertentu.

3. Promosi

Promosi merujuk pada kemungkinan terjadinya peningkatan posisi jabatan bagi karyawan, yang biasanya diberikan sebagai pengakuan atas kinerja yang baik dan kontribusi signifikan yang telah mereka berikan dalam organisasi.

4. Rekan Kerja

Hubungan yang baik antara rekan kerja tercipta ketika saling mendukung, berkomunikasi dengan efektif, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021) adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja mencakup lingkungan di sekitar karyawan yang membentuk suasana tertentu, sehingga memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan interaksi antar karyawan yang tercermin dari hubungan yang saling mendukung tanpa adanya konflik atau persaingan yang merugikan. Hubungan yang positif ini membuat karyawan lebih betah bekerja di perusahaan dan berpengaruh pada kepuasan kerja mereka.

3. Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja

Fasilitas dan peralatan yang disediakan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran tugas karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Ahmad Deliya Ferdiansyah (2024), indikator kompensasi meliputi:

1. Upah dan Gaji

Gaji adalah imbalan tetap yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan setiap bulan. Gaji tetap diterima secara penuh meskipun karyawan tidak hadir bekerja, karena sifatnya rutin dan tetap. Sedangkan upah adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan lamanya waktu kerja, seperti hitungan per jam atau per hari.

2. Insentif

Insentif merupakan penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja. Tidak seperti gaji yang bersifat rutin, insentif diberikan secara tidak tetap dan diberikan pada waktu tertentu, tergantung pada pencapaian target produksi yang telah ditetapkan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kesejahteraan kerja. Salah satu bentuk tunjangan yang umum adalah asuransi, baik kesehatan, jiwa, dan ketenagakerjaan yang sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. Tunjangan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah berbagai bentuk keuntungan dan kemudahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kelancaran pekerjaan maupun meningkatkan kenyamanan kerja. Contoh fasilitas yang sering diberikan antara lain seperti mobil, kendaraan roda tiga, serta perlengkapan kerja lainnya. Pemberian fasilitas ini biasanya disesuaikan dengan jabatan, tanggung jawab atau kebutuhan karyawan.

Indikator Jenjang Karir

Berikut adalah beberapa indikator yang memengaruhi jenjang karir menurut Sihotang dalam Ahmad Deliya Ferdiansyah (2024:12) yaitu:

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi berperan penting dalam menentukan apakah terdapat kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut, karena keputusan dan arah yang diambil oleh organisasi akan memengaruhi peluang tersebut.

2. Prestasi Kerja

Karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa akan mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan. Berdasarkan pencapaian tersebut, pimpinan akan mempertimbangkan mereka untuk memperoleh promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja mereka.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan seorang karyawan dapat menjadi faktor penting yang digunakan sebagai acuan dalam mempertimbangkan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Pendidikan yang relevan dengan tingkat yang lebih tinggi dapat menunjukkan kesiapan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk membantu mereka dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja serta prestasi kerja mereka di perusahaan.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menilai kinerja dan kemampuan seorang karyawan. Melalui pengalaman kerja, seseorang dianggap telah memiliki pemahaman, keterampilan, serta kesiapan dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga semakin besar peluang seseorang untuk mendapatkan kepercayaan dan posisi yang lebih baik di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan karena biaya penelitian relatif rendah dan dapat dilakukan dengan waktu yang relatif singkat. Lokasi penelitian dilakukan di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang aquakultur yang beralamat di jalan abdul mutholib, desa Merak Belantung, Kalianda, Lampung Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT CPP Lampung Selatan yang berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yang berarti sampel dipilih secara acak tanpa mempertimbangkan pembagian strata dalam populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110,67 dibulatkan menjadi 111 karyawan yang bekerja di PT central Proteina Prima Lampung Selatan.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya. Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5, yang disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenjang karir, dan kepuasan kerja. Adapun variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan jenjang karir (X3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk menguji kualitas data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS ver.24 yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial, dan uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara parsial dan simultan. Dengan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS ver.24 dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)			
	Item 1	0,787	0,186	Valid
	Item 2	0,816	0,186	Valid
	Item 3	0,801	0,186	Valid
2	Kompensasi (X2)			
	Item 1	0,693	0,186	Valid
	Item 2	0,773	0,186	Valid
	Item 3	0,687	0,186	Valid
	Item 4	0,772	0,186	Valid
3	Jenjang Karir (X3)			
	Item 1	0,805	0,186	Valid
	Item 2	0,890	0,186	Valid
	Item 3	0,898	0,186	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)			
	Item 1	0,819	0,186	Valid
	Item 2	0,847	0,186	Valid
	Item 3	0,801	0,186	Valid
	Item 4	0,710	0,186	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 14 item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di lakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Cronbach Alpha suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,600$. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,714	0,600	Reliabel
2	Kompensasi	0,705	0,600	Reliabel

No	Variabel	Cronbach Aplha	Standar Reliabilitas	Keterangan
3	Jenjang Karir	0,826	0,600	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,797	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,600 sehingga dapat di katakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yang handal.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal atau tidaknya data. Penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov dengan tingkat 5% atau 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71466632
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.038
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai Kolmogrov-Smirnov *Asymp.Sig.(2-tailed)* 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel *independent* atau variabel bebas dalam suatu model regresi. Berdasarkan kriteria pengujian dalam uji multikolonieritas dengan menggunakan cara yang akurat biasanya

dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada hasil uji SPSS. Jika nilai tolerance > 0,10 atau VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai tolerance < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

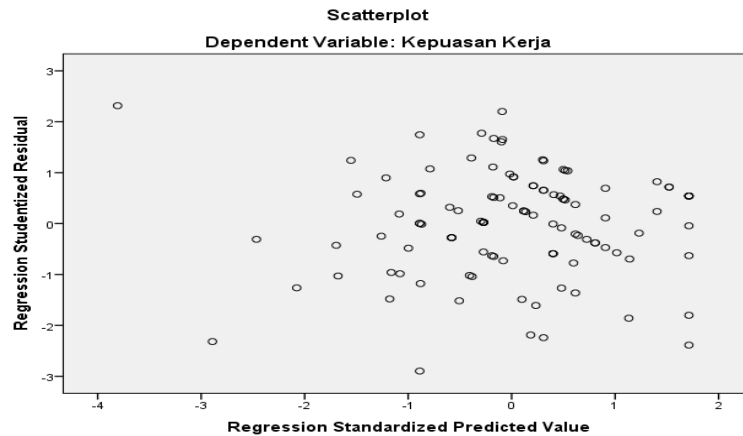
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.498	1.632		2.143	.034		
	Lingkungan Kerja	.156	.135	.103	1.156	.250	.647	1.547
	Kompensasi	.300	.110	.255	2.717	.008	.576	1.736
	Jenjang Karir	.483	.102	.427	4.738	.000	.625	1.600
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil tabel 4 tersebut diketahui nilai tolerance Lingkungan Kerja = 0,647, Kompensasi = 0,576, Jenjang Karir = 0,625 lebih besar dari 0,10 dan pada hasil perhitungan VIF Lingkungan Kerja sebesar = 1,547, Kompensasi = 1,736, Jenjang Karir = 1,600 lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang layak digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Jenjang Karir secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. Hasil uji regresi linear berganda menggunakan bantuan *software* SPSS 24 dapat dilihat pada tabel 4.23:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.498	1.632		2.143	.034		
	Lingkungan Kerja	.156	.135	.103	1.156	.250	.647	1.547
	Kompensasi	.300	.110	.255	2.717	.008	.576	1.736
	Jenjang Karir	.483	.102	.427	4.738	.000	.625	1.600
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil tabel 5 diatas, diperoleh hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS ver.24 maka model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,498 + 0,156X_1 + 0,300X_2 + 0,483X_3$$

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel *independent* Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja). Dasar pengambilan keputusan untuk hasil uji didapatkan dari ketentuan berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel X dan Y), $111 - 3 = 108$ dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,982. Berikut hasil hipotesis dalam pengujian.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.498	1.632		2.143	.034
	Lingkungan Kerja	.156	.135	.103	1.156	.250
	Kompensasi	.300	.110	.255	2.717	.008
	Jenjang Karir	.483	.102	.427	4.738	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna secara parsial antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y. dengan demikian maka uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Central Proteina Prima sebesar 1,156. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,156 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,982 dengan nilai signifikansi $0,250 > 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini tidak dapat diterima (ditolak), yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Variabel Kompensasi (X2)

Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Central Proteina Prima sebesar 2,717. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,717 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,982 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H_2) pada penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

c. Variabel Jenjang Karir (X3)

Terdapat pengaruh Jenjang Karir secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Central Proteina Prima sebesar 4,738. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,738 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,982 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H3) pada penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Jenjang Karir (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

8. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh Variabel bebas X secara bersama-sama terhadap Variabel terikat Y. Dengan kriteria pengujian F (Simultan), jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak artinya variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent $F_{tabel} = 2,69$. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.933	3	90.311	29.879	.000 ^b
	Residual	323.409	107	3.023		
	Total	594.342	110			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil uji F (Simultan) pada tabel 7 terdapat pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Jenjang Karir (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 29,879. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1, X2, dan X3 adalah F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} 29,879 > F_{tabel} 2,69$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima.

9. Uji Determinasi

Uji Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variasi variabel tergantung (*dependent*). Nilai koefisien determinasi berkisar pada angka 0 sampai satu, dengan keterangan semakin tinggi nilai

R² maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.441	1.739
a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa R square memiliki nilai sebesar 0,456. Artinya variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya 54,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Central Proteina Prima. Meskipun faktor ini penting, tetapi tidak memiliki dampak yang cukup besar, karena hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung 1,156 < nilai ttabel 1,982, dengan taraf sig. bernilai 0,250 > 0,05, sehingga H1 ditolak.
- Variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dimana Kompensasi (X2) dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan di PT Central Proteina Prima. Hasil perhitungan bahwa nilai thitung 2,717 > ttabel 1,982, dengan taraf sig. bernilai 0,008 < 0,05, sehingga H2 diterima dan Ho ditolak.
- Variabel Jenjang Karir (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dimana Jenjang Karir (X3) dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel jenjang karir memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Central Proteina Prima. Hasil perhitungan bahwa nilai thitung 4,738 > ttabel 1,982, dengan taraf sig. 0,000 < 0,05 sehingga H3 diterima dan Ho ditolak.

- d. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Jenjang Karir (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y), atau dengan kata lain H4 diterima dan H₀ ditolak, dengan kesimpulan bahwa hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 29,879 > t_{tabel} 2,69$.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, A., Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, S., Guampe, F. A., Akbar, J. S., & Rulanggi, R. (2024). Metode penelitian kualitatif: Teori dan panduan praktis analisis data kualitatif. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(01).

Andika, R. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Toyota Auto 2000 Kalianda Lampung Selatan* (Skripsi, STIE Muhammadiyah Kalianda).

Apiyanto, M. W., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Beton Prima Indonesia. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21(2), 965–975.

Aridi Pamungkas, V. I. K. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin terhadap kepuasan kerja: Survei pada karyawan non-manajer di PT Rabadhyon Integrasi Nusantara* (Disertasi, Universitas Siliwangi).

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Insania.

Artaya, I. P., Lestari, S. E., & Ani Wulandari SS, M. M. (2022). *Penerapan kompensasi dalam industri padat karya Indonesia*. Narotama University Press.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.

Dharmawan, H. (2023). *Pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Central Proteina Prima Merak Belantung* (Skripsi, IBI Darmajaya).

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 Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219–2238.

Fajarachman, H. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Malang* (Disertasi, STIE Malangucecwara).

Ferdiansyah, A. D., Wijonarko, G., Soedarmanto, S., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JUTRANIS*, 1(02), 1–17.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

Hermawan, I., & Pd, M. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran.

Iriawan, M. (2022). *Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Komara, E., & Azzahra, R. R. (2021). Pengaruh work-family conflict, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 6(2), 53–71.

Kurniawan, M. R. (2024). *Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Kurnia Cahya Sejahtera)* (Disertasi, Universitas Mercu Buana Jakarta).

Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152.

Mayana, A. N. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT Guna Abdi Wisesa)* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Nasihin, N. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta)* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Nasrum, A. (2018). *Uji normalitas data untuk penelitian*. Jayapangus Press Books.

Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Penerbit P4I.

Noor, A., Radiansyah, A., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., ... & Hendriana, T. I. (2023). *Human resource management (manajemen sumber daya manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235–264.

Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus dari sudut pandang individu dan organisasi*. NEM.

Rachman, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Saba Jaya Publisher.

Rahman, A. (2022). *Pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja* (Disertasi, Universitas Komputer Indonesia).

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.

Rahmawati, W. P. D. (2022). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM (Studi kasus Pagnyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur)* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Rahmi, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2(2), 65–84.

Ramadhan, R. A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. Mulia Daya Mandiri)* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi: Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.

Salsabila, A. K. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya* (Disertasi, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Santika, H. A. (2021). *Analisis pengaruh kepuasan kerja melalui lingkungan kerja dan pengembangan karir di PT Nusantara Sakti Malang* (Disertasi, STIE Malangkucecwara).

Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.

Sesaria, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Cibatung (DP04)* (Disertasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123–136

Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Wajdi, H. F., Seplyana, D., Juliastuti, M. P., Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, M. P. I., Halisa, N. N., & Pt, S. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Widina.