
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Indra Setiawan¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: inderaksetiawan99@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id², bambang.bhy@bsi.ac.id

Article History:

Received: 20 Juni 2024

Revised: 23 Juli 2024

Accepted: 26 Juli 2024

Keywords: *Lingkungan Kerja; Kompensasi Finansial; Kepuasan Kerja.*

Abstrak: *Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, kompensasi finansial juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form. Populasi dan sampel penelitian ini terdiri dari pegawai Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian di Setjen DPD RI yang berjumlah 70 Responden. Berdasarkan hipotesis pengujian penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2.290 > t$ tabel 1.668 dengan nilai sig. 0.025 . Kompensasi finansial juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditandai dengan nilai t hitung $4.103 > t$ tabel 1.668 dan nilai sig. 0.000 . Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F hitung $23.139 > F$ tabel 3.136 dan nilai sig. 0.000 .*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai tidak selalu berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, namun juga berkaitan dengan masalah lain, misalnya lingkungan kerja, interaksi dengan sesama rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, atasan, dan kompensasi yang diberikan. Menurut (Handoko, 2020), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pendapat pegawai mengenai pekerjaannya, apakah itu menyenangkan maupun tidak. Perasaan tersebut bisa dilihat dari tingkah

laku pegawai terhadap pekerjaan ataupun semua yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Lingkungan mencakup hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana pegawai bekerja di dalam organisasi. Hal ini termasuk pada lingkungan fisik dan non-fisik, budaya perusahaan, dan fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan. Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berikut beberapa contoh dari lingkungan kerja fisik warna cat dinding, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, dan penataan ruangan kerja. Sementara itu, contoh lingkungan kerja non-fisik mencakup struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja baik antar divisi maupun antar biro.

Kompensasi yakni imbalan yang diterima oleh para pegawai sebagai bentuk balas jasa pengorbanan mereka kepada perusahaan atau organisasi. Organisasi harus dapat memberikan kompensasi yang adil dan profesional kepada pegawainya. Organisasi harus memberikan kompensasi finansial yang layak dan adil sebagai tanda bahwa pegawai telah bekerja keras untuk perusahaan. Jika organisasi dapat membayar kompensasi dengan baik, perusahaan tersebut akan menghasilkan keuntungan yang positif juga.

Kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan jika lingkungan kerja berada dalam kondisi kondusif. Namun, tantangan mungkin muncul dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, seperti kebijakan organisasi, dinamika interpersonal, dan kebutuhan akan fasilitas dan sumber daya yang memadai. Kompensasi finansial juga adalah faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompetisi dengan sektor swasta dan kebutuhan akan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab kerja dapat menjadi tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Maka, lingkungan kerja dan kompensasi finansial sangat relevan dengan perubahan terbaru dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik, termasuk di Setjen DPD RI. Memahami lebih lanjut tentang komponen yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, misalnya lingkungan kerja dan kompensasi mampu meningkatkan kinerja organisasi dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Dari pendahuluan tersebut, peneliti bertujuan untuk menjelaskan pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Merujuk pendapat (Silitonga, 2018), maka lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala hal di sekitar karyawan yang sedang bekerja dan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan pegawai baik itu secara fisik maupun non-fisik.

Menurut (Joni & Hikmah, 2022), lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dapat dianggap baik jika mampu membuat pegawainya merasa aman dan nyaman ketika mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka, dan lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu pegawai menyelesaikan tanggung jawab dan tugas mereka melalui cara yang paling efektif. (Asmadi et al., 2024)

Dari pengertian diatas, maka pengertian lingkungan kerja adalah tempat bagi pegawai untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang baik pasti bisa meningkatkan kepuasan pegawai, baik secara fisik atau non fisik. Lebih lanjut, dapat juga menciptakan keamanan, kenyamanan serta produktivitas pegawai.

(Silitonga, 2018) mengungkapkan indikator untuk mengukur lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua, yakni:

-
- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan.
 - 2) Warna.
 - 3) Kebisingan.
 - 4) Tata Ruang.
 - 5) Keamanan.
 - b. Lingkungan Kerja non-Fisik
 - 1) Hubungan dengan pimpinan.
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja.

2. Kompensasi Finansial

Menurut (Aniyah et al., 2024), kompensasi finansial didefinisikan sebagai kompensasi yang diberi oleh perusahaan kepada pegawai dalam berbagai bentuk, seperti uang, barang, tunjangan, dan asuransi. Ini diberikan kepada mereka sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan.

Bangun dalam (Rizal & Handayani, 2021) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai kompensasi uang yang diberikan kepada pegawai, dimana kompensasi tersebut bisa diberikan secara langsung ataupun tidak, kompensasi tersebut diberikan atas kontribusi dan pengorbanan pegawai terhadap organisasi.

Merujuk pengertian tersebut, maka kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai baik diterima secara langsung ataupun tidak, kompensasi finansial dapat berupa tunjangan, uang, barang, dan asuransi atas jasa karyawan kepada organisasi.

Merujuk pendapat (Kasmir, 2018), kompensasi finansial diukur oleh beberapa indikator, yakni:

- a. Gaji.
- b. Tunjangan.
- c. Fasilitas.

3. Kepuasan Kerja

Merujuk pendapat (Hasibuan, 2019), definisi kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan kondisi kerja, kolaborasi antar sesama pegawai, gaji atau upah pekerjaannya, dan berbagai hal yang berkaitan dengan faktor psikologis dan faktor fisik.

Merujuk pendapat (Handoko, 2020), pengertian lain mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan tentang pekerjaannya, baik menyenangkan ataupun tidak, dimana perasaan tersebut dapat dilihat dari tingkah laku pegawai terhadap pekerjaan ataupun segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerja. (Asmadi et al., 2022)

Merujuk pengertian tersebut maka kepuasan kerja merupakan pendapat atau perasaan terhadap pekerjaan, hubungan antara sesama pegawai, hubungan dengan pimpinan, dan upah yang diterima.

Menurut (Sule & Priansa, 2018), indikator dalam mengukur kepuasan kerja pegawai adalah:

- a. Gaji.
- b. Promosi.
- c. Supervise.
- d. Penghargaan.
- e. Peraturan organisasi.
- f. Rekan kerja.

g. Pekerjaan itu sendiri.

h. Komunikasi.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif statistik merupakan pendekatan penelitian yang dipakai pada riset ini, dimana pendekatan ini bermaksud untuk mengukur sejauh mana hubungan variabel bebas (kompensasi finansial dan lingkungan kerja) memengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan uji data statistika menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*. Sampel penelitian ini adalah semua pegawai Biro OKK Setjen DPD RI sebanyak 70 orang.

Metode penelitian yang digunakan berdasarkan teori (Ghozali, 2018; Kasmir, 2022):

1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).
2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Regresi Linier berganda).
3. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).
4. Uji Determinasi Parsial dan Simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk melihat valid atau tidak sebuah instrumen penelitian yang akan digunakan. Kriteria untuk memutuskan apakah sebuah item pertanyaan valid atau tidaknya adalah dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar penentuan keputusan hasil uji validitas adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka mempunyai makna bahwa kuesioner dianggap valid, sementara itu apabila r hitung $<$ r tabel menandakan butir kuesioner dianggap tidak valid. Besaran r tabel ditentukan oleh taraf sig 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasannya ($df = n-2$), dengan n merupakan total sampel. Maka derajat kebebasannya $df = 70 - 2 = 68$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%), dengan demikian diperoleh nilai R tabel 0,2352.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X_1)	X _{1.1}	.651	.2352	Valid
	X _{1.2}	.675	.2352	Valid
	X _{1.3}	.717	.2352	Valid
	X _{1.4}	.623	.2352	Valid
	X _{1.5}	.728	.2352	Valid
	X _{1.6}	.757	.2352	Valid
	X _{1.7}	.533	.2352	Valid
	X _{1.8}	.568	.2352	Valid
	X _{1.9}	.549	.2352	Valid
Kompensasi Finansial (X_2)	X _{2.1}	.772	.2352	Valid
	X _{2.2}	.786	.2352	Valid
	X _{2.3}	.760	.2352	Valid
	X _{2.4}	.772	.2352	Valid
	X _{2.5}	.769	.2352	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
	X _{2.6}	.712	.2352	Valid
	X _{2.7}	.694	.2352	Valid
	X _{2.8}	.611	.2352	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	.756	.2352	Valid
	Y ₂	.558	.2352	Valid
	Y ₃	.743	.2352	Valid
	Y ₄	.725	.2352	Valid
	Y ₅	.784	.2352	Valid
	Y ₆	.686	.2352	Valid
	Y ₇	.767	.2352	Valid
	Y ₈	.752	.2352	Valid

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Dari tabel 1 diketahui setiap indikator yang dipakai guna mengukur variabel yang ada dalam penelitian menunjukkan hasil r hitung > r tabel (0.2352). Merujuk hal ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dikatakan sah atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni alat yang dipakai untuk melihat apakah sebuah instrumen penelitian bisa dipercaya dan mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali di waktu yang berbeda atau waktu yang sama mempunyai hasil yang tetap serupa. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus cronbach alpha untuk skala dan angket. Dengan memakai rumus *cronbach alpha* ukuran reliabilitas dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai *cronbach alpha* ≥ 0,80.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.824	0.80	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.878	0.80	Reliabel
Kepuasan Pegawai	0.867	0.80	Reliabel

Source: Olah data SPSS 25, 2024

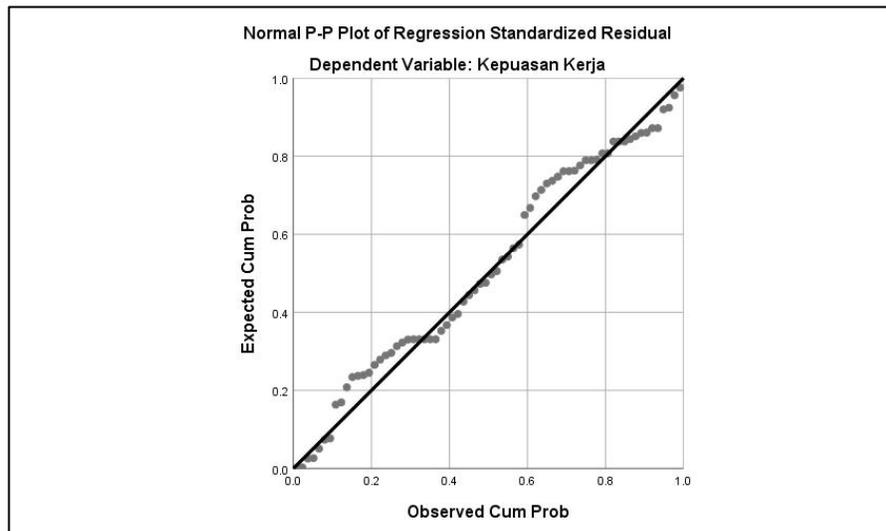
Merujuk table 2 diketahui seluruh instrumen yang dipakai dalam menguji reliabilitas mendapatkan *cronbach alpha* ≥ 0,80. Hasil tersebut menandakan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel yang artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali baik dalam waktu berbeda atau waktu yang sama akan mempunyai hasil serupa, sehingga instrumen mempunyai keandalan dan konsistensi yang mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Peneliti perlu menguji normalitas sebuah data dengan tujuan untuk melihat apakah data yang peneliti peroleh dapat mewakili populasi atau dalam kata lain data berdistribusi secara normal. Lebih lanjut, uji normalitas yang dipakai peneliti memakai metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dan *Normal P-P plot*. Dimana ketentuan data berdistribusi normal jika titik *ploting* selalu

mengikuti atau berada di dekat garis diagonalnya, supaya penarikan kesimpulan data berdistribusi normal bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali uji K-S dengan panduan pengambilan keputusan, yakni jika nilai sig adalah $> 0,05$, berarti data penelitian berdistribusi secara normal, sementara itu jika nilai sig adalah $< 0,05$ berarti data penelitian dianggap tidak berdistribusi secara normal.



Source: Olah data SPSS 25, 2024

Gambar 1. Normal P-P Plot

Dari gambar 1 diketahui titik-titik *ploting* dalam gambar *Normal P-P Plot* selalu mendekati ataupun mengikuti garis diagonal. Oleh sebab itu, diambil kesimpulan nilai residual dianggap berdistribusi dengan normal. Maka, syarat normalitas untuk nilai residual pada riset ini sudah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39865796
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.068
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 3 diketahui nilai sig yang didapatkan pada uji *kolmogorov smirnov* adalah 0.200, atau dalam kata lain nilai sig $0.200 > 0.05$. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data variabel mempunyai nilai residual yang berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas yakni untuk melihat apakah variabel yang diteliti

mempunyai hubungan yang kuat ataupun tidak. Dasa keputusan untuk menilai apakah terdapat gejala multikolinieritas atau tidak yakni jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, menandakan bahwa tidak muncul gejala multikolinieritas, sementara itu jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ menandakan muncul gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.700	1.429
	Kompensasi Finansial	.700	1.429

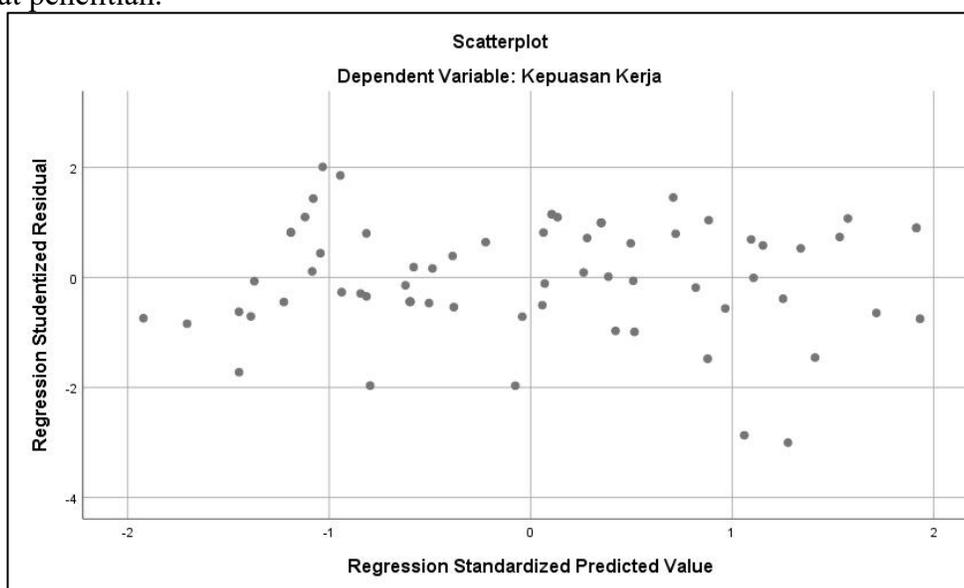
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 4 maka variabel lingkungan kerja dan kompensasi finansial memiliki nilai VIF sebesar 1.429 dan nilai *tolerance* sebesar 0.700, maka nilai VIF $1.429 < 10$ sementara nilai *tolerance* $0.700 > 0.10$. Artinya, data variabel dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala multikolinieritas sehingga terdapat hubungan atau korelasi kuat antar variabel yang akan diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini yakni untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Saat melakukan uji heteroskedastisitas, peneliti memakai metode *scatterplot* dan metode *glejser*. Dimana ketentuan dalam metode *scatterplot* adalah jika sebaran titik *ploting* menyebar baik itu diatas atau dibawah sumbu 0 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, supaya penarikan kesimpulan terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali penilaian uji heteroskedastisitas memakai metode *glejser* dengan dasar keputusan, yakni jika nilai sig sebesar $> 0,05$ artinya menunjukkan bahwa terdapat heteroskedastisitas, sementara itu apabila nilai sig $< 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Jika asumsi heteroskedastisitas dalam riset ini tidak terpenuhi maka data dikatakan layak dipakai sebagai alat penelitian.



Source: Olah data SPSS 25, 2024

Gambar 2. Scatterplot

Merujuk gambar 2 maka titik *ploting* menyebar baik diatas atau dibawah sumbu 0. Artinya data sudah lolos dari uji heteroskedastisitas atau data sudah layak digunakan sebagai alat uji dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.123	1.996		-.563	.576
	Lingkungan Kerja	.110	.058	.269	1.892	.063
	Kompensasi Finansial	-.035	.056	-.089	-.627	.533

a. Dependent Variable: ABS_RES

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 5 maka nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0.063 dan kompensasi finansial adalah 0.533, artinya nilai sig variabel tersebut adalah $0.063 > 0.05$ dan nilai signifikansi kompensasi finansial $0.533 > 0.05$. Maka, ditarik kesimpulan bahwa dalam data variabel riset ini tidak muncul gejala heteroskedastisitas, sehingga data layak digunakan sebagai alat penelitian.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini yakni untuk melihat hubungan atau korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel yang diuji dalam riset ini adalah kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja (X1), dan kompensasi finansial (X2).

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.148	3.417		3.555	.001
	Lingkungan Kerja	.227	.099	.257	2.290	.025
	Kompensasi Finansial	.394	.096	.461	4.103	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Dari tabel 6 maka diketahui *unstandardized coefficients* B akan dijadikan bentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 12.148 + 0.227X_1 + 0.394X_2$$

Dari bentuk persamaan regresi tersebut maka dapat diartikan:

1. Konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 12.148, artinya apabila tidak terdapat variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi finansial (X2) otomatis kepuasan kerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan atau akan tetap sebesar 12.148.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yakni 0.227, menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja (Y) dan jika lingkungan kerja (X1) bertambah satu skor sedangkan kompensasi finansial (X2) tidak bertambah atau tetap maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.227.
3. Koefisien regresi kompensasi finansial menunjukkan nilai positif sebesar 0.394, artinya variabel kompensasi finansial (X2) secara positif memengaruhi kepuasan kerja (Y) dan jika

kompensasi finansial (X2) bertambah satu skor sedangkan lingkungan kerja (X1) tetap atau tidak bertambah maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai meningkat sebanyak 0.394.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja atau antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Penilaian uji t pada riset ini memakai tingkat sig sebesar 0,05 (5%), selain itu derajat kebebasannya, yakni ($df = n - 2$). Penentuan derajat kebebasan $df = 70 - 2 = 68$ dan nilai sig 0.05 (5%), maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1.668.

Berikut beberapa hipotesis untuk uji t (parsial):

1. H₀ : Lingkungan Kerja secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
H₁ : Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
2. H₀ : Kompensasi Finansial secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
H₁ : Kompensasi Finansial secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. t hitung > t tabel = H₁ diterima dan H₀ ditolak.
2. t hitung < t tabel = H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.148	3.417		3.555	.001
	Lingkungan Kerja	.227	.099	.257	2.290	.025
	Kompensasi Finansial	.394	.096	.461	4.103	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS, 2024

Merujuk tabel 7 maka diketahui hasil perhitungan uji t dapat dijabarkan:

1. Lingkungan Kerja (X1)
Hasil t hitung lingkungan kerja yaitu 2.290, artinya t hitung lingkungan kerja $2.290 > 1.668$ dengan nilai signifikansi 0.025. Merujuk hasil tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, yang memperlihatkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kompensasi Finansial (X2)
Hasil t hitung kompensasi finansial yaitu 4.103, artinya t hitung kompensasi finansial $4.103 > 1.668$, kemudian nilai sig yang didapatkan adalah 0.000. Merujuk hasil tersebut maka diambil sebuah kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka hasil riset memperlihatkan bahwa secara signifikan kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai.

b. Uji F

Uji F diartikan sebagai uji bersama-sama ataupun simultan dari semua variabel bebas dengan variabel terikat. Cara yang dipakai untuk menilai hasil uji f, yakni dengan cara melakukan perbandingan pada nilai F tabel dengan F tabel. Penilaian uji F memakai tingkat sig sebesar 0,05 (5%) dan derajat kebebasannya ($df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$), dengan n adalah total

sampel dan k yakni jumlah variabel, dengan demikian nilai $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 70 - 3 - 1 = 66$. Sehingga, nilai F tabel yang diperoleh, yakni sebesar 3.136.

Berikut merupakan hipotesis untuk uji F (simultan):

1. H_0 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

H_1 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berikut merupakan dasar untuk mengambil keputusan terkait hasil uji f:

1. F hitung > F tabel = H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. F hitung < F tabel = H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Table. 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.208	2	137.104	23.139	.000 ^b
	Residual	396.996	67	5.925		
	Total	671.204	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 8 maka diperoleh nilai F hitung yakni sebesar 23.139, artinya F hitung 23.139 > 3.136 dengan nilai sig 0.000. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.249	2.703

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 9 diketahui bahwa nilai R^2 pada uji determinasi menunjukkan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni mencapai 0.260, hal tersebut menandakan bahwa R^2 lingkungan kerja $0.260 < 0.33$ maka pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dianggap lemah. Persentase lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 26%, sedangkan 74% lainnya kepuasan kerja pegawai mendapatkan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X_2 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.353	2.509

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk table 10 diketahui bahwa nilai R^2 pada uji determinasi menunjukkan hasil bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai R^2 adalah 0.362, hal tersebut menandakan R^2 lingkungan kerja $0.362 > 0.33$ maka kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Persentase variabel kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 36%, sedangkan 64% lainnya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.391	2.434

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Source: Olah data SPSS 25, 2024

Merujuk tabel 11 maka diketahui nilai R^2 pada uji determinasi menunjukkan hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 0.409, artinya R^2 0.409 > 0.33 maka pengaruh yang diberikan lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dianggap cukup kuat. Persentase variabel lingkungan kerja dan kompensasi finansial secara simultan memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 41%, sedangkan 59% lainnya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk uji t maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2.290 dan nilai signifikansi 0.025, artinya t hitung lingkungan kerja $2.290 > t$ tabel 1.668 dan nilai sig $0.025 < 0.05$. Maka, bisa diambil kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI, dengan demikian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dibuktikan dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan hubungan dengan pimpinan merupakan indikator yang memberikan pengaruh pada variabel lingkungan kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Uji determinasi parsial menunjukan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 26%, sementara itu 74% lainnya dipengaruhi variabel lainnya, dimana variabel tersebut tidak dikaji pada riset ini.

Temuan tersebut mendapatkan dukungan dari riset sebelumnya, yaitu oleh (Burhan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk hasil uji t maka diketahui nilai t hitung yang diperoleh, yakni 4.103. Lebih lanjut, nilai sig yang didapatkan adalah 0.000. Hasil tersebut menunjukkan t hitung kompensasi finansial $4.103 > t$ tabel 1.668 dengan nilai sig $0.000 (< 0.05)$. Merujuk hasil tersebut maka diketahui

secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI, maka hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dibuktikan dengan indikator gaji dan tunjangan merupakan indikator yang sangat memberikan pengaruh pada variabel kompensasi finansial dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Uji determinasi parsial menunjukkan kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 36%, sementara itu 64% lainnya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

Temuan tersebut didukung oleh riset sebelumnya, yakni riset yang diselenggarakan oleh (Aniyah et al., 2024), dimana riset tersebut menunjukkan bahwa secara signifikan kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif pada kepuasan karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk riset yang sudah dilakukan maka didapatkan hasil F hitung sebesar 23.139. Selain itu, mendapatkan nilai sig 0.000. Hasil tersebut menandakan bahwa F hitung $23.139 > F$ tabel 3.136 dengan nilai sig 0.000 (< 0.05), dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif pada kepuasan kerja pegawai Biro OKK di Setjen DPD RI, maka hipotesis ketiga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dibuktikan dengan uji determinasi dimana variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai sebesar 41% , sementara itu 59% sisanya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan pegawai Biro OKK Setjen DPD RI dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 70 responden.

- Secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI, temuan tersebut didasarkan dari nilai t hitung yakni $2.290 > t$ tabel 1.668, selain itu diketahui juga dari perolehan nilai sig 0.025 (< 0.05). Oleh sebab itu, hipotesis pertama menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Kompensasi finansial secara signifikan memengaruhi secara parsial dan positif pada kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI, dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar $4.103 > t$ tabel 1.668 dengan nilai sig 0.000 (< 0.05), sehingga hipotesis kedua menunjukkan H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Lingkungan kerja dan kompensasi finansial secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada kepuasan pegawai Biro OKK Setjen DPD RI, hasil tersebut terbukti dari nilai F hitung yang didapatkan, yakni $23.139 > F$ tabel 3.136, selain itu dibuktikan juga dari nilai sig 0.000 atau dalam kata lain < 0.05 . Oleh sebab itu, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Merujuk hasil riset, maka secara parsial lingkungan kerja mampu menerangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI sebesar 26%, sedangkan 74% lainnya dipengaruhi variabel lainnya.
- Merujuk hasil riset, maka secara parsial kompensasi finansial mampu menerangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI sebesar 36%, sedangkan sisanya yakni 64% dipengaruhi variabel lainnya, dimana variabel tersebut tidak dikaji pada riset ini.

- f. Merujuk hasil riset, maka secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan kompensasi finansial mampu menerangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Biro OKK Setjen DPD RI sebesar 41%, sedangkan 59% lainnya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Aniyah, N. M., Djaelani, A. K., & Dianawati, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Mikro Hamdi Jaya Kabupaten Pasuruan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13 (01). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24238>
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., Nurwanto, N., Informatika, B. S., Panca, U., Bekasi, S., & Pemuda, P. T. (2024). *Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi*. 7, 5125–5129.
- Burhan, I., Akbar, A., & Kurniawan, A. W. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH KABUPATEN MAROS. *Jurnal Pabean*, 4 (2). <https://jurnal.politeknikbosowa.ac.id/index.php/pabean/article/view/355>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Joni, & Hikmah. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (4th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)* (S. Nrachma (ed.); 1st ed.). Rajawali Pers.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT PRIMA SUKSES. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 11 (1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Silitonga, E. S. (2018). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (Afrita (ed.); 1st ed.). Penebar Media Pustaka.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi : (membangun organisasi unggul di era perubahan)* (Anna (ed.); 1st ed.). Refika Aditama.