

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian adapun tahapan-tahapan nya sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud dibuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja di Perusahaan dan status bekerja

4.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	<i>Presentase</i>
20 – 25 tahun	26	55,3 %
26 – 30 tahun	16	34 %
31 – 35 tahun	3	6.4 %
>35 tahun	2	4,3 %
Jumlah	47	100 %

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini. Sebanyak 47 responden terlibat, dengan kelompok usia 20 – 25 tahun menjadi yang terbesar, yaitu 26 orang atau 55,3 %, Kelompok usia 26–30 tahun yaitu 16 orang, atau 34,0 %, kelompok usia 31- 35 tahun memiliki jumlah responden 3 orang atau 6,4 %. Dan kelompok usia > 35 tahun memiliki jumlah 2 orang, atau 4,3 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	55,3 %
Perempuan	21	44,7 %
Jumlah	47	100 %

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 47 responden, mayoritas adalah laki-laki yang berjumlah 26 orang dengan 55,3%. Sementara perempuan berjumlah 21 orang dengan 44,7%. Distribusi ini menunjukkan dominasi responden laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	18	38,3 %
Diploma (D3)	6	12,8 %
Sarjana (S1)	22	46,8 %
Pascasarjana (S2)	1	2,1 %
Jumlah	47	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari 47 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki pendidikan terakhir tingkat Sarjana (S1), dengan jumlah 22 orang, atau 46,8 % dari total responden. Sebanyak 18 responden dengan 38,3% memiliki pendidikan SMA / SMK, sementara hanya 6 responden dengan 12,8% yang memiliki latar belakang Pendidikan diploma (D3). Dan dengan jumlah 1 orang dengan 2,1% yang latar belakang Pendidikan nya yaitu pascasarjana (S2). Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, yakni Sarjana, yang menunjukkan kecenderungan pendidikan yang lebih tinggi di kalangan peserta

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan masa Bekerja di Perusahaan

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<2 tahun	19	40,4 %
2 – 5 tahun	23	48,9 %
>5 tahun	5	10,6 %
Jumlah	47	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan. Dari 47 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas yaitu yang lama bekerja 2 – 5 tahun yang berjumlah 23 orang dengan 48,9%, sementara yang telah bekerja < 2 tahun berjumlah 19 orang dengan 40,4%. Dan dengan lama bekerja >5 tahun berjumlah 5 orang dengan 10,6%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja,

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan status bekerja

Status bekerja	Jumlah	Presentase
Karyawan kontrak	24	51,1 %
Karyawan tetap	23	48,9 %
Jumlah	47	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 yang menyajikan karakteristik responden berdasarkan status bekerja. Yaitu karyawan kontrak yang berjumlah 24 orang dengan 51,1% dan jumlah karyawan tetap yaitu 23 orang dengan 48,9%

4.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban kuesioner tentang Kompensasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (Y) yang diberikan kepada 47 responden yang merupakan karyawan di TDM Tulang Bawang Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	1	2,1%	21	44,7%	16	34,0%	8	17,0%	1	2,1%
2	Upah dan gaji yang diberikan perusahaan sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	1	2,1%	22	46,8%	16	34,0%	8	17,0%	0	0%
3	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan	1	2,1%	15	31,9%	21	44,7%	9	19,1%	1	2,1%
4	Insentif yang saya terima mencerminkan kinerja dan kontribusi saya terhadap perusahaan.	2	4,3%	14	29,8%	25	53,2%	6	12,8%	0	0%
5	Tunjangan yang disediakan perusahaan cukup membantu dalam memenuhi kebutuhan tambahan saya.	3	6,4%	16	34,0%	22	46,8%	6	12,8%	0	0%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya sebagai karyawan.	1	2,1%	24	51,1%	17	36,1%	3	6,4%	2	4,3%
7	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja saya di tempat kerja.	1	2,1%	21	44,7%	16	34,0%	9	19,1%	0	0%
8	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan karena membantu produktivitas kerja saya.	0	0%	10	21,3%	33	70,2%	3	6,4%	1	2,1%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang di ajukan kepada 47 responden. Dapat di ketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon dengan cukup setuju pada variabel kompensasi tentang “Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan karena membantu produktivitas kerja saya” mendapat respon sebanyak 33 orang atau 70,2%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah di respon setuju pada variabel kompensasi tentang “Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan.” mendapat respon 15 orang atau 31,9%

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang dan nyaman untuk mendukung produktivitas saya.	1	2,1%	14	29,8%	21	44,7%	10	21,3%	1	2,1%
2	Sirkulasi udara di ruang kerja terasa baik dan membuat saya merasa nyaman selama bekerja.	1	2,1%	17	36,2%	22	46,8%	7	14,9%	0	0%
3	Tata letak ruang kerja disusun secara efisien dan memudahkan saya dalam beraktivitas.	1	2,1%	16	34,0%	20	42,6%	9	19,1%	1	2,1%
4	Dekorasi ruang kerja membantu menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung semangat kerja.	1	2,1%	17	36,2%	23	48,9%	6	12,8%	0	0%
5	Tingkat kebisingan di ruang kerja cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya.	1	2,1%	17	36,2%	23	48,9%	6	12,8%	0	0%
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan memadai dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4,3%	15	31,9%	21	44,7%	7	14,9%	2	4,3%

Lingkungan kerja non fisik											
Jawaban											
No	pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Hubungan saya dengan pimpinan sangat baik, dan saya merasa didukung dalam pekerjaan saya.	0	0%	18	38,3%	23	48,9%	6	12,8%	0	0%
8	Saya merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja yang memudahkan kolaborasi dan kerja sama.	1	2,1%	14	29,8%	24	51,1%	7	14,9%	1	2,1%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang di ajukan kepada 47 responden. Dapat di ketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon cukup setuju pada variabel lingkungan kerja tentang “Saya merasa memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja yang memudahkan kolaborasi dan kerja sama” mendapat respon sebanyak 24 orang atau 51,1%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah di respon pada variabel lingkungan kerja tentang “Tata letak ruang kerja disusun secara efisien dan memudahkan saya dalam beraktivitas” dengan respon tidak setuju mendapat respon dari 9 orang atau 19,1%.

3) Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan kompensasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja saya.	1	2,1%	15	31,9%	23	48,9%	7	14,9%	1	2,1%
2	Kondisi kerja di perusahaan ini mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.	1	2,1%	15	31,9%	21	44,7%	10	21,3%	0	0%
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa didukung oleh atasan saya.	1	2,1%	15	31,9%	21	44,7%	10	21,3%	0	0%
4	Saya merasa tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan minat saya	2	4,3%	21	44,7%	20	42,6%	4	8,5%	0	0%
5	Saya melihat adanya peluang pengembangan karier yang jelas dan sesuai dengan tujuan profesional saya.	0	0%	17	36,2%	25	53,2%	5	10,6%	0	0%
6	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan.	2	4,3%	19	40,4%	21	44,7%	3	6,4%	2	4,3%

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Saya dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	0	0%	18	38,3	19	40,4	10	21,3	0	0%
8	Saya merasa puas secara psikologis dengan pekerjaan saya dan merasakan kebahagiaan dalam menjalankannya.	2	4,3%	12	25,5%	24	51,1%	9	19,1%	0	0%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang di ajukan kepada 47 responden. Dapat di ketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi di respon cukup setuju pada variabel kepuasan kerja tentang “ Saya melihat adanya peluang pengembangan karier yang jelas dan sesuai dengan tujuan profesional saya” mendapat respon sebanyak 25 orang atau 53,2%. Sedangkan pernyataan yang paling rendah di respon pada variabel kepuasan kerja tentang “saya merasa puas secara psikologis dengan pekerjaan saya dan merasakan kebahagiaan dalam menjalankannya ” dengan respon setuju mendapat respon dari 12 orang atau 25,5%

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum pengolahan data, setiap jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu di uji untuk memastikan validitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *korelasi product moment*. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diterapkan pada data yang akan dihitung, dan proses pengujian dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi IBM SPSS

25. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka tidak valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,801	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 2	0,777	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 3	0,692	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 4	0,650	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 5	0,672	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 6	0,609	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 7	0,871	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 8	0,645	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,287). dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kompensasi dinyatakan *valid*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,839	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 2	0,800	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 3	0,772	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 4	0,692	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 5	0,630	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 6	0,608	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 7	0,721	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 8	0,706	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,287). dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja dinyatakan *valid*

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,755	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 2	0,765	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 3	0,701	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 4	0,623	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 5	0,533	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 6	0,576	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 7	0,721	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>
Butir 8	0,656	0,287	<i>Sig < alpha</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan kerja yang didapat yaitu nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,287). dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kepuasan kerja dinyatakan *valid*.

4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, penguji kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel kompensasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 25. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X_1)	0,863	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,822	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa uji reliabilitas untuk variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan hasil sangat tinggi, dengan *koefisien Cronbach Alpha* masing-masing di atas 0,800 untuk kompensasi 0,863, lingkungan kerja 0,866 dan kepuasan kerja 0,822. Ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk ketiga variabel tersebut sangat andal dan konsisten. Sehingga layak di gunakan dalam penelitian lebih lanjut.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dengan menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov*, Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

- 1) Jika probabilitas (*sig*) > 0,05 (*alpha*) maka H_0 diterima, H_a ditolak (distribusi sampel normal)
- 2) Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 (*alpha*) maka H_0 ditolak, H_a diterima (distribusi sampel tidak normal)

Berdasarkan hasil pengujian data uji Normalitas dalam penelitian ini diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji One sample
Kolmogorov Smirnov

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	keterangan
Kompensasi	0,200	0,05	$Sig > \alpha$	Normal
Lingkungan kerja	0,200	0,05	$Sig > \alpha$	Normal
Kepuasan kerja	0,150	0,05	$Sig > \alpha$	Normal

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas one-sampel kolmogrov test-smirnov, menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dengan tingkat signifikan $0,200 > 0,05$ maka penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk lingkungan kerja (X_2) dengan tingkat signifikan di peroleh $0,200 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikan $0,150 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 di terima dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.1.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk mengetahui apakah korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel *independen* Berdasarkan Hasil uji multikolinearitas variabel Kompensasi, Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
(Constant)				
Kompensasi	0,600	1,666	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,600	1,666	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2025

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak mengalami masalah multikolinieritas. Hal ini terlihat dari nilai *Tolerance* sebesar 0,600 untuk kedua variabel, yang lebih besar dari batas minimum 0,10, dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,666, yang lebih kecil dari batas kritis 10. Dengan demikian, kedua variabel bebas ini tidak memiliki hubungan linier yang tinggi satu sama lain, yang berarti analisis regresi dapat dilakukan tanpa risiko bias akibat multikolinieritas.

4.1.4 Hasil Analisis Data

4.1.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Pengujian regresi *linear* berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,350	1,782	
Kompensasi	0,402	0,079	0,436
Lingkungan kerja	0,514	0,079	0,556

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut: konstanta $a = 2,350$, koefisien $b_1 = 0,402$, dan $b_2 = 0,514$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,350 + 0,402X_1 + 0,514X_2$$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan kerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta a sebesar 2,350 menunjukkan bahwa setiap keadaan kepuasan kerja karyawan pada PT. TDM Tulang Bawang Barat sebesar 2,350.
- b) Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,402$ menunjukkan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. TDM Tulang Bawang Barat sebesar 0,402 satuan.
- c) Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,514$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka Akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. TDM Tulang Bawang Barat sebesar 0,514 satuan.

4.1.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R- square)

Hasil uji koefisien Determinasi R (R-square) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,897	0,805	0,796

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,897 artinya tingkat hubungan antara kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R-Square) sebesar 0,805 artinya bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,805 atau 80,5%, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor / variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Hasil uji t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

H_0 :Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. TDM Tulang bawang barat

H_a :Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. TDM Tulang bawang barat

Dengan Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 di tolak, H_a di terima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 di terima, H_a di tolak

Tabel 4.17
Hasil uji t (uji parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	kondisi	Keterangan
Kompensasi (X_1)				
Terhadap kepuasan kerja	5,068	1,679	$Sig < 0,05$	Berpengaruh
Lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja	6,469	1,679	$Sig < 0,05$	Berpengaruh

Sumber: Hasil olah data, 2025

1. Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X_1) dengan nilai t hitung 5,068, maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karna dua sisi jadi (t tabel = N-2) maka 145 di peroleh t tabel 1,679. Dan t hitung sebesar 5,068 (t hitung > t tabel) maka dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. TDM Tulang Bawang Barat.

2. Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t hitung 6,469, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karna dua sisi jadi (t tabel = N-2) maka 145 di peroleh t tabel 1,679. Dan t hitung sebesar 6,469 (t hitung > t tabel) maka dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. TDM Tulang Bawang Barat.

4.1.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (secara bersama-sama) digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependen* nya. Uji dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Ho :Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. TDM Tulang bawang barat

Ha :Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT. TDM Tulang bawang barat

Dengan Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai $sig > 0,05$ maka ho di tolak, Ha di terima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka ho di terima, Ha di tolak

Tabel 4.18
Hasil uji F (uji simultan)

Variabel	F hitung	F tabel	kondisi	Keterangan
Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)	90,815	3.20	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji simultan (uji F) di peroleh perhitungan pada kompensasi dan lingkungan kerja dengan nilai F hitung 90,815, maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai sig di peroleh sebesar 0,000 dengan demikian nilai $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka Ho di tolak dan Ha di terima. Maka dapat di simpulkan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data tersebut di peroleh kesimpulan, unruk membuktikan tentang pengaruh kompensasi dan lngkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. TDM tulang bawang barat. Adapun hasil pengujian di jelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh kompensasi (X_1) Terhadap kepuasan kerja (Y)

Menurut Sinambela (2016:216), kompensasi adalah Total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Menurut (Hasibuan, 2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan berdasarkan dari hasil pengujian analisis data bahwa di peroleh hasil positif pada variabel kompensasi. Ini dapat di artikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TDM Tulang bawang barat, artinya jika pemberian kompensasi semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Wijayanto & Hermanto, 2020) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk cabang Narogong

4.2.2 pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017:132), lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut (W Enny, 2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan berdasarkan dari hasil pengujian analisis data bahwa di peroleh hasil positif pada variabel Lingkungan kerja. Ini dapat di artikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TDM Tulang bawang barat, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Hasan et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan pada karyawan di PT. Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang

4.2.3 pengaruh kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) Terhadap kepuasan kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2023:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Kristanti et al., 2023:188) kepuasan kerja merupakan

pemikiran dan pernyataan sikap emosional yang menggambarkan tingkat perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka, maupun perasaan positif-negatif.

Dari hasil pengujian hipotesis, di dapatkan hasil bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. TDM Tulang Bawang Barat. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Makmur et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada honda kumala karawang