

## Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung

Dinda Fitriya Nurazyka

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia  
[universitasinaba@inaba.ac.id](mailto:universitasinaba@inaba.ac.id) dan [dindafitriya@student.inaba.ac.id](mailto:dindafitriya@student.inaba.ac.id)

Fanji Wijaya

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia  
[universitasinaba@inaba.ac.id](mailto:universitasinaba@inaba.ac.id) dan [fanji.wijaya@inaba.ac.id](mailto:fanji.wijaya@inaba.ac.id)

Dadan Abdul Aziz Mubarak

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia  
[universitasinaba@inaba.ac.id](mailto:universitasinaba@inaba.ac.id) dan [dadan.abdul@inaba.ac.id](mailto:dadan.abdul@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 4 December 2023; Received in revised form 15 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 664-674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>

### Abstrak:

Studi ini berorientasi dalam memahami dampak Kompensasi, Motivasi Kerja, serta lingkungan Kerja Fisik kepada Kepuasan Kerja Karyawan dalam PT Bizzar Industri Kota Bandung. Jenis studi tersebut yaitu kuantitatif bersama pendekatan deskriptif serta verifikatif. Literatur studi ini adalah data primer dengan tersebaranya kuesioner serta wawancara serta data sekunder. Jumlah sampel melalui studi ini sebesar 41 orang karyawan dan metode dalam mengambil sampel yang dipakai adalah teknik sampel jenuh (sensus). Informasi data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 27 dengan analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisa regresi berganda serta uji hipotesis uji t (parsial) dan uji F (simultan). Temuan studi memperlihatkan kalau uji dengan parsial variabel Kompensasi berdampak positif serta cukup banyak kepada kepuasan kerja, berdasarkan nilai signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,887 > t$  tabel  $2,026$ . Variabel Motivasi Kerja berdampak positif dan cukup banyak kepada kepuasan kerja, menggunakan penilaian signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$  serta nilai t hitung  $5,647 > t$  tabel  $2,026$ . Variabel Lingkungan Kerja Fisik berdampak positif serta cukup banyak kepada kepuasan kerja, menggunakan penilaian signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$  serta penilaian t hitung  $4,663 > t$  tabel  $2,026$ . Sedangkan uji dengan simultan, yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik dengan bersamaan berdampak positif serta cukup banyak kepada kepuasan kerja, menggunakan penilaian signifikansi  $0,001 < 0,05$  serta penilaian F hitung  $13,994 > F$  tabel  $2,86$ .

**Keywords:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

### JEL Classification:

### Pendahuluan

Pada zaman di mana teknologi terus bertumbuh pesat dan ketat, perusahaan pastinya mengharapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karyawan perlu terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru sesuai dengan perkembangan teknologi yang muncul. Atas dasar itulah, bisa dinyatakan kalau Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi yaitu mempunyai kualitas dapat menumbuhkan potensinya untuk tujuan pencapaian sebuah badan usaha. Atas dasar itulah, Sumber Daya Manusia dapat dikatakan menjadi kunci pokok yang mestinya dilihat setiap hal terkait apa yang dibutuhkan dan perusahaan membutuhkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk memperhatikan faktor tersebut. Hubungan yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan merupakan hubungan yang tidak bisa dipisahkan. Dimana karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal, dan sebaliknya perusahaan yang baik harus memenuhi seluruh kebutuhan karyawan untuk timbal baliknya. Usaha dalam mencapai apa yang dibutuhkan para karyawan ialah agar menghasilkan rasa puas ketika melakukan pekerjaan. Puasnya kerja karyawan berguna dalam

mempertahankan dan mengelola karyawan. Seperti yang terjadi pada PT Bizzar Industri, PT Bizzar Industri merupakan Produsen karpet karakter dan bantal foto atau custom yang terletak di Jl. Sekejati No.40, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan Bizzar Industri, dapat disimpulkan pada perusahaan ini manajemennya belum berjalan dengan semestinya serta struktur organisasi pada perusahaan belum terstruktur sehingga kinerja dan produktivitas masih belum stabil, dan juga kompensasi pada perusahaan ini sedang dalam masa perbaikan.

## Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

Menurut Afandi (2018:192) Sudah menjadi praktik umum untuk menyebut kompensasi moneter sebagai "imbalan" ketika membahas berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menunjukkan penghargaannya atas upaya para pekerjanya.

Berdasarkan pandangan dari ahli tersebut, berbagai jenis remunerasi yang ditawarkan pada pekerja menjadi upah dalam upaya dan kontribusi mereka pada bisnis dianggap sebagai kompensasi.

### Motivasi Kerja

Hasibuan mengatakan (2017:143) Memotivasi seseorang berarti memberikan daya dorong yang membuat mereka antusias pada apa yang para pekerja kerjakan, yang membuat para pekerja tertarik berkolaborasi, menjalankan pekerjaan dengan efisien, serta menggabungkan seluruh usaha pekerja dalam memenuhi puasanya pekerja..

Menurut Afandi (2018:23) Dorongan intrinsik seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan penuh komitmen, antusiasme, dan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan adalah definisi dari motivasi.

Menurut Priansa (2016:200) Memberikan dorongan adalah definisi motivasi yang paling mendasar. Para pekerja meluangkan waktu mereka karena mereka terdorong. Apa yang mendorong seseorang terkait dengan apa yang ingin mereka capai. Secara umum, orang bekerja karena berbagai alasan, yang paling umum adalah keuntungan finansial, pertumbuhan pribadi, pengakuan, dan rasa hormat.

Berdasarkan pandangan dari para ahli tersebut, pada akhirnya, terserah pada seseorang untuk menemukan sumber kebahagiaannya sendiri, dan motivasi merupakan upaya dalam mengafirmasi para pekerja dalam berusaha keras, berkomunikasi dengan baik, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk melakukannya.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:25) Aspek sosial, psikologis, dan fisik lingkungan kerja suatu organisasi berdampak pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam banyak hal, kondisi alam sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Faktanya, keduanya memiliki interaksi yang cenderung intim. Pada skenario seperti ini, masyarakat tentunya terus menjalan usaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Termasuk soal para pekerja, dalam menjadi manusia, tidak ada pemisahan terkait hal di mana tempat pekerja, terutama lingkungan kerja. Sedarmayanti (2018) membagi Lingkungan Kerja Fisik bisa dibentuk dalam dua kelompok, yang adalah:

1. Lingkungan yang punya interaksi pada pegawai tanpa perantara, misalnya : pusat kerja, kursi, meja, serta lain-lain.
2. Lingkungan perantara adalah Lingkungan pekerjaan yang memiliki pengaruh pada situasi individu, contohnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna serta lainnya.

### Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73), kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan Anda tentang berbagai bagian pekerjaan Anda dan seberapa efektif bagian tersebut. Beraneka ragam kesan subjektif pekerja tentang betapa menyenangkannya mereka bekerja. Perspektif keseluruhan individu terhadap pekerjaannya yang mengungkapkan perbedaan antara kompensasi aktual dan apa yang menurutnya pantas mereka terima.

Menurut Hasibuan (2019:202), merasa puas dengan pekerjaan itulah yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang kepuasan kerja. Semangat, disiplin, dan produktivitas di tempat kerja merupakan indikator sikap.

Berdasarkan pandangan pengamat-pengamat tersebut, terdapat kesimpulan jika Kepuasan kerja adalah sikap serta respons yang dipunyai seorang pegawai kepada pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh persepsi atau penilaian subjektif mereka tentang penghargaan yang mereka yakini terima serta apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja juga mencakup respons karyawan terhadap hasil pekerjaan yang pekerja lakukan.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Studi ini memakai konsep kuantitatif yang memadukan teknik deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya, peneliti kuantitatif menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi ataupun sampel tertentu, menganalisis informasi tersebut secara kuantitatif ataupun statistik, dan secara umum menganut prinsip positivisme.

Menurut Sugiyono (2017:336) Penelitian deskriptif melibatkan deskripsi suatu fenomena, kejadian, atau gejala melalui penggunaan data kuantitatif atau kualitatif. Di sisi lain, penelitian verifikasi sedang mencari tahu apakah temuan sebelumnya akurat atau tidak. Permasalahan kompensasi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja fisik PT Bizzar Industri Kota Bandung yang berkaitan dengan kepuasan karyawan akan menjadi fokus penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Ungkapan "populasi" mengacu pada kategori luas yang mencakup semua hal atau orang yang peneliti putuskan untuk dipelajari karena kesamaan ciri-ciri. (Sugiyono, 2017:80). Dalam studi ini populasinya ialah setiap karyawan PT Bizzar Industri Kota Bandung yang beranggotakan 41 orang karyawan.

#### **Sampel**

Sampel merupakan kelompok dari populasi yang seharusnya dicerminkan penelitian tersebut. Sampel mencakup beberapa atribut yang dipunyai populasi. (Sugiyono, 2017:81). Metode dalam mengambil sampel nonprobabilitas, khususnya Sampel Jenuh (Sensus), digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2018:122) Apa yang dikenal sebagai nonprobability sampling adalah metode pemilihan sampel dari populasi ketika tidak seluruh elemen ataupun anggota mempunyai probabilitas yang sejenis dalam menentukan. Secara sederhana, mengambil sampel ini berarti sampel yang diambil tidak secara acak. Sampel Jenuh adalah ketika seluruh anggota dari populasi dipakai dalam menjadi sampel penelitian. Ketika populasinya kecil, hal ini biasanya terjadi. Untuk tujuan membuat generalisasi yang sangat akurat, peneliti kadang-kadang menggunakan sensus atau sampel saturasi, yang mana seluruh populasi dianggap sebagai unit observasi.

### **Uji Validitas**

Yang diartikan sebagai "validitas instrumen" ialah sejauh apa keakuratan alat ukur penelitian dibandingkan dengan materi yang sebenarnya dinilai. Dengan kata lain, ini menggambarkan seberapa andal alat pengumpulan data tersebut. Jika alat pengumpul datanya sah, maka hasilnya juga harus valid. Agar valid, suatu alat ukur harus mampu mengukur variabel sasaran secara akurat. Sugiyono mengatakan (2019:267) Tingkat kesesuaian pada informasi yang ada pada objek penelitian menggunakan data yang didapatkan periset disebut validitas. Uji validitas isi digunakan dalam mengetahui validitas studi. Salah satu cara untuk menentukan keaslian suatu item adalah dengan membandingkan skornya dengan skor total semuanya. Analisis item, yang melibatkan penentuan hubungan antara skor keseluruhan dan skor instrumen individual, digunakan untuk memverifikasi setiap item pertanyaan atau pernyataan.

Jika hasil  $r$  hitung sudah diperoleh, maka dilakukan perbandingan menggunakan penilaian  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%, menggunakan kriteria antara lain:

1.  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, bisa berarti valid
2.  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, bisa berarti tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2019:121) Salah satu cara untuk mengetahui seberapa konsisten suatu alat ukur adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengukuran berulang terhadap benda yang sejenis tentunya

menentukan penemuan yang sejenis dengan menggunakan perangkat yang dapat diandalkan. Salah satu definisi reliabilitas adalah sejauh mana responden stabil dan konsisten saat merespons pertanyaan bergaya kuesioner yang mengukur dimensi variabel. Rumus dalam uji reliabilitas penelitian ini yaitu dengan rumus Alpha Cronbach's. Sebuah instrumen bisa dinamakan reliabel jika nilai alpha cronbach's melebihi 0,060 (Priyatno, 2014:25).

### **Uji Asumsi Klasik**

Syarat agar kesamaan tersebut bisa disebut dalam menjadi kesamaan regresi yang cukup adalah harus lulus Uji Asumsi Klasik. (Riduwan, 2015:119).

### **Uji Normalitas**

Dengan menggunakan uji normalitas, seseorang dapat memahami apakah suatu data mengikuti distribusi normal. Agar suatu sistem regresi dianggap baik, penilaian residu harus mengikuti distribusi normal ataupun pendekatan distribusi normal. (Ghozali, 2018:161). Melihat plot probabilitas standar (P-Plot) akan mengungkapkan apakah ini benar atau tidak. Standar untuk menggambar grafik probabilitas standar (Ghozali, 2018:163) ialah di antaranya:

1. Bila informasi melakukan sebaran di seluruh garis diagonal di mana juga memahami arah garis diagonal, berdasarkan hal tersebut menunjukkan konsep distribusi normal.
2. Bila data tersebar jauh dari garis diagonal serta tidak ikut arah garis diagonal dengan demikian tidak memperlihatkan konsep distribusi normal.

Uji statistik yang bisa dipakai dalam melakukan uji normalitas residual ialah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) level signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 (Ghozali, 2018:166). Uji K-S dilaksanakan secara menghasilkan hipotesis:

1.  $H_0$ : Data residual didistribusikan normal jika sig hitung  $> 0.05$
2.  $H_a$ : Data residual tidak didistribusikan secara normal jika sig hitung  $< 0.05$

### **Uji Heterokedastisitas**

Dengan membandingkan varians sisa observasi yang berbeda, uji heteroskedastisitas dapat menentukan apakah model regresi memperhitungkan varians yang tidak sama. Tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi diperlihatkan secara penilaian signifikansi melebihi 0,05. (Ghozali, 2018:137). Terkait heteroskedastisitas ada atau tidak ditentukan pada studi ini dengan memakai konsep grafik, khususnya diagram sebar. Dasar analisis metode chart (Ghozali, 2018:138) yaitu:

1. Bila terdapat konsep tertentu, dalam bentuk titik-titik yang muncul menciptakan konsep tertentu yang terbentuk (bergelombang, melebarkan kemudian mempersempit), dengan demikian memperlihatkan sudah adanya heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat konsep yang rinci, di mana juga titik-titik tersebar sebelumnya serta tidak melebihi 0 dalam sumbu Y, dengan demikian tidak ada heteroskedastisitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Ghozali mengatakan (2018:105) Dalam memahami apakah ada korelasi dalam konsep regresi antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas. Kesenjangan pada variabel independen merupakan ciri model regresi yang buruk. Pemeriksaan yang cermat terhadap Variance Inflation Factor (VIF) dan angka toleransi bisa mengungkap ada tidaknya multikolinearitas. (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinearitas ditemukan dengan penilaian tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Ketik penilaian  $VIF < 10$ , bisa berarti tidak ada multikolinearitas. Di sisi lain ketika nilai  $VIF > 10$  dengan demikian ada multikolinearitas pada informasi.

### **Analisis Regresi Berganda**

Dengan menggunakan metodologi ini, kita dapat mengantisipasi bagaimana penilaian variabel tertentu akan berubah dalam menjadi reaksi kepada berubahnya variabel lainnya. Ketika peneliti ingin meramalkan nilai suatu variabel terikat—apakah naik atau turun—dengan mengubah nilai dua atau melebihi variabel bebas, yang dinamakan faktor prediktor, berdasarkan minimal dua variabel bebas, mereka menggunakan analisis regresi berganda. (Sugiyono, 2018:307-308).

Karena terdapat lebih dari satu variabel bebas, dengan demikian studi tersebut memakai beberapa persamaan regresi linier. Dengan menggunakan data ini, kita dapat melihat apakah gaji, motivasi intrinsik, dan tempat kerja fisik semuanya berperan dalam seberapa bahagia seorang karyawan dengan pekerjaannya.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Dengan menggunakan uji t bisa ditemukan kontribusi relatif setiap pihak variabel independen kepada penjelasan variabel dependen secara keseluruhan. (Ghozali, 2018:99). Dalam memahami apakah salah satu variabel independen mempunyai dampak kepada variabel dependen, ahli statistik menggunakan uji t. Meninjau tabel t dengan cara berikut memungkinkan seseorang mengambil keputusan menggunakan kriteria:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian keputusannya  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan demikian keputusannya  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% atau sebesar 0,05. Tabel yang diperoleh  $t_{tabel} = (\alpha = 0,05, n - k - 1$  atau  $df_{residual})$ . Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dianggap tidak penting jika  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika kita menolak  $H_0$ , kita dapat mengatakan bahwa variabel bebas sebenarnya memiliki dampak yang lebih kecil kepada variabel terikat.

### Uji F (Simultan)

Ghozali mengatakan (2018:98) Jika Anda ingin memahami apakah faktor-faktor independen berdampak pada variabel dependen dengan simultan, Anda dapat menggunakan uji hipotesis simultan F. Uji F dirancang untuk membantu Anda menentukan dampak keseluruhan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen. Faktor-faktor berikut dipertimbangkan ketika mengambil keputusan berdasarkan perbandingan F yang dihitung dengan F tabel:

1.  $H_0$  diterima ketika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ataupun nilai  $sign > 0,05$
2.  $H_0$  ditolak ketika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ataupun nilai  $sign < 0,05$

Kriteria yang dipakai untuk mengkomparasikan level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) berdasarkan tingkat F yang dipahami memakai program SPSS yang adalah:

1.  $H_0$  disetujui ketika cukup banyak  $F > 0,05$  ataupun  $H_1$  ditolak
2.  $H_0$  disetujui ketika penilaian drastis  $F < 0,05$  atau  $H_1$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Dibawah ini yaitu tabel temuan dari uji validitas dalam variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), serta Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Kompensasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,718	0,354	Valid
X1.2	0,714	0,354	Valid
X1.3	0,821	0,354	Valid
X1.4	0,570	0,354	Valid
X1.5	0,534	0,354	Valid
Item Motivasi Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,629	0,354	Valid
X2.2	0,644	0,354	Valid
X2.3	0,644	0,354	Valid
X2.4	0,582	0,354	Valid
X2.5	0,709	0,354	Valid

X2.6	0,618	0,354	Valid
X2.7	0,529	0,354	Valid
Item Lingkungan Kerja Fisik	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,581	0,354	Valid
X3.2	0,510	0,354	Valid
X3.3	0,629	0,354	Valid
X3.4	0,416	0,354	Valid
X3.5	0,596	0,354	Valid
X3.6	0,512	0,354	Valid
X3.7	0,596	0,354	Valid
Item Kepuasan Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,605	0,354	Valid
Y.2	0,811	0,354	Valid
Y.3	0,544	0,354	Valid
Y.4	0,739	0,354	Valid
Y.5	0,702	0,354	Valid
Y.6	0,655	0,354	Valid
Y.7	0,540	0,354	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berlandaskan melalui tabel temuan uji validitas sebelumnya, dapat dipahami kalau seluruh item pertanyaan Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), serta puasanya Kerja (Y) dengan hasil R hitung > R tabel, atas dasar itulah seluruh item dari pertanyaan diatas valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut merupakan temuan uji reliabilitas dalam variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), serta Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,703	0,60	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,730	0,60	7	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,601	0,60	7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,777	0,60	7	Reliabel

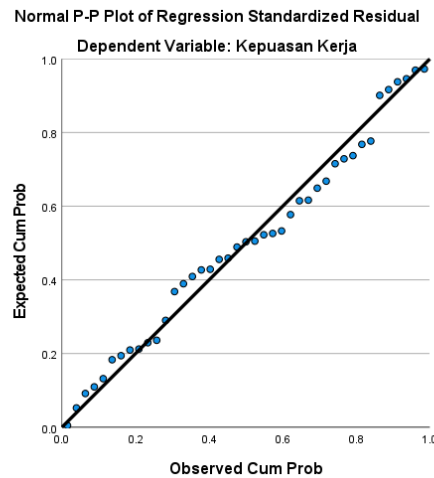
Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berlandaskan melalui tabel temuan uji reliabilitas diatas, bisa dipahami jika seluruh item pertanyaan Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), di mana puasanya puasanya pekerjaan (Y) dengan temuan nilai Cronbach's Alpha untuk Kompensasi sebanyak 0,703 Motivasi Kerja sebanyak 0,730 Lingkungan Kerja Fisik sebanyak 0,601 serta Kepuasan Kerja sebanyak 0,777 dimana temuan tersebut melebihi 0,60, maka seluruh item dari pertanyaan diatas reliabel.

### Uji Normalitas

Dibawah ini yaitu hasil uji normalitas dalam bentuk P-Plot dalam variabel variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), serta Kepuasan Kerja (Y)

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan gambar temuan dari uji normalitas di atas, bisa ditemukan pola titik-titik tersebar di seluruh garis diagonal di mana juga ikut pada arah garis diagonal, atas dasar itulah bisa dikonklusikan jika informasi dalam studi ini terdistribusikan dengan normal. Hal tersebut dapat dibuktikan juga berdasarkan uji statistika kolmogorov smirnov (K-S) dalam melakukan uji residual pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56597904
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.071
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

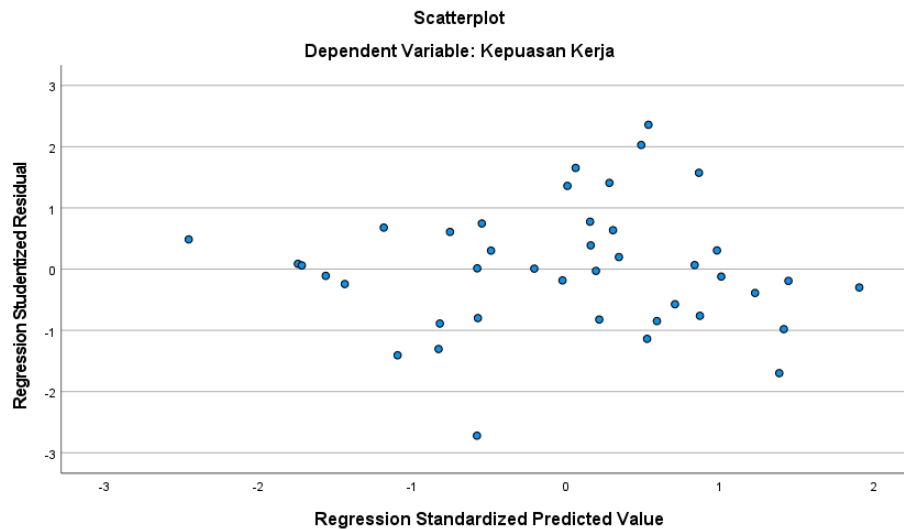
Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan dari tabel temuan uji kolmogorov smirnov test, dapat diketahui tingkat signifikasinya yaitu  $0,200 > 0,05$ , dengan itu dikonklusikan jika data dalam studi ini didistribusikan secara normal.

### Uji Heterokedastisitas

Selanjutnya ialah temuan uji heterokedastisitas dalam variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, serta Kepuasan Kerja.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Mengingat titik-titik pada diagram sebar yang menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas disebar baik di atas ataupun tidak melebihi nol dan sumbu Y, dengan demikian data penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena desain titik-titiknya tidak beraturan.

### Uji Multikolinearitas

Selanjutnya adalah temuan uji heterokedastisitas dalam variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, serta Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistic	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	.914	3.740		.244	.808		
	Kompensasi	.332	.186	.235	1.788	.082	.736	1.359
	Motivasi Kerja	.501	.181	.428	2.764	.009	.529	1.892
	Lingkungan Kerja Fisik	.256	.198	.202	1.293	.204	.520	1.922

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan melalui tabel temuan uji multikolinearitas diatas, dipahami kalau penilaian Tolerance variabel Kompensasi (X1) yaitu 0,736 Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,529 serta Lingkungan Kerja Fisik (X3) yaitu 0,520 yang mana penilaian tersebut melebihi 0,1. Selanjutnya untuk nilai VIF variabel Kompensasi (X1) yang ialah 1,359 Motivasi Kerja (X2) yaitu 1,892 serta Lingkungan Kerja Fisik (X3) yang adalah 1,922 yang mana penilaian tersebut tidak melebihi 10, bisa dikkonklusikan jika tidak terdapat multikolinearitas pada data.



### Analisis Regresi Berganda

Dibawah ini yaitu tabel temuan analisis regresi berganda yang dianalisis pada studi tersebut.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.914	3.740		.244	.808
	Kompensasi	.322	.186	.235	1.788	.082
	Motivasi Kerja	.501	.181	.428	2.764	.009
	Lingkungan Kerja Fisik	.256	.198	.202	1.293	.204

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan temuan analisa regresi berganda dalam tabel sebelumnya, bisa dipahami penilaian konstanta ( $\alpha$ ) sebanyak 0,914 serta dalam Kompensasi (nilai  $\beta$ ) sebanyak 0,322 Motivasi Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,501 Lingkungan Kerja Fisik (nilai  $\beta$ ) sebanyak 0,256. Yang membuat bisa didapatkan kesamaan antara lain:

1. Apabila faktor lain seperti Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh kepada variabel Kepuasan Kerja (Y), maka nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,914 menunjukkan tidak terpengaruh Y, variabel yang mewakili kepuasan kerja, tidak berubah jika tidak ada variabel independen.
2. Dengan asumsi tidak ada faktor lainnya yang dipertimbangkan pada studi ini, maka kenaikan gaji sebesar satu satuan (X1) tentunya menghasilkan dampak sebanyak 0,322 kepada kepuasan kerja sesuai dengan nilai koefisien regresi.
3. Jika kita mengecualikan semua faktor lain dalam penelitian ini, kita menemukan kalau pertumbuhan satu satuan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai dampak sebesar 0,51% terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien regresi = 0,501).
4. Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan, maka kepuasan kerja dapat diprediksi dengan meningkatkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebanyak 1 satuan. Faktor ini didukung menggunakan penilaian koefisien regresi sebanyak 0,256.

### Uji t (Parsial)

Dibawah ini yaitu hasil uji t (parsial) pada studi tersebut dalam melihat dampak variabel bebas (independent) secara masing-masing kepada variabel terikat (dependent).

Tabel 6. Hasil Uji t Kompensasi (Variabel X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.065	3.248		3.715	<,001
	Kompensasi	.748	.192	.528	3.887	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan melalui temuan uji t (parsial) diatas, hasil memperlihatkan bahwa nilai signifikansi implikasi Kompensasi (X1) kepada Kepuasan Kerja (Y) ialah  $0,001 < 0,05$  serta penilaian t hitung  $3,887 > t$  tabel 2,026, dengan demikian H0 ditolak serta H1 disetujui. Dapat diartikan terdapat implikasi kompensasi kepada kepuasan kerja dengan positif dan signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji t Motivasi Kerja (Variabel X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.688	3.367		1.689	.099
	Motivasi Kerja	.785	.139	.671	5.647	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan melalui temuan uji t (parsial) diatas, hasil memperlihatkan kalau penilaian signifikansi dampak Motivasi Kerja (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y) ialah  $0,001 < 0,05$  serta nilai t hitung  $5,647 > t$  tabel  $2,026$ , atas dasar itula  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  disetujui. Bisa diartikan terdapat dampak motivasi kerja kepada kepuasan kerja dengan positif dan cukup banyak.

Tabel 8. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (Variabel X3)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.549	3.886		1.685	.100
	Lingkungan Kerja Fisik	.760	.163	.598	4.663	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan melalui temuan uji t (parsial) diatas, hasil memperlihatkan kalau nilai signifikansi implikasi Motivasi Kerja (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y) ialah  $0,001 < 0,05$  serta penilaian t hitung  $4,663 > t$  tabel  $2,026$ , atas dasar itulah  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  disetujui. Dapat diartikan adanya implikasi lingkungan kerja fisik kepada kepuasan pekerjaan secara positif serta cukup banyak.

### Uji F (Simultan)

Dibawah ini yaitu tabel temuan uji F (simultan) pada studi ini dalam melihat dampak variabel bebas (independent) menggunakan keseluruhan pada variabel terikat (dependent).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.825	3	99.608	13.994	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	263.370	37	7.118		
	Total	562.195	40			

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berlandaskan dari tabel hasil uji F (simultan) sebelumnya, hasil memperlihatkan bahwa penilaian signifikansi  $0,001 < 0,05$  serta penilaian F hitung  $13,994 > F$  tabel  $2,86$ , atas dasar itulah  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima. Dapat diartikan Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik dengan bersamaan berdampak baik serta cukup banyak kepada kepuasan kerja.

## Kesimpulan

Berlandaskan studi serta analisis terkait kompensasi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja fisik kepada puasanya pekerjaan karyawan dalam PT Bizzar Industri Kota Bandung, maka dapat ditemukan konklusi antara lain :

1. Kompensasi berdampak positif serta cukup banyak kepada kepuasan kerja, faktor tersebut bisa ditemukan melalui penilaian signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$  di mana juga nilai  $t$  hitung  $3,887 > t$  tabel  $2,026$ , berdasarkan demikian bisa dikonklusikan kalau kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bizzar Industri
2. Motivasi Kerja berdampak baik serta cukup banyak kepada puasanya kerja, faktor ini bisa ditemukan melalui penilaian drastis yaitu  $0,001 < 0,05$  serta penilaian  $t$  hitung  $5,647 > t$  tabel  $2,026$ , dengan demikian bisa dikonklusikan kalau motivasi kerja dapat meningkatkan puasanya kerja karyawan PT Bizzar Industri
3. Lingkungan Kerja Fisik berdampak positif serta cukup banyak kepada puasanya kerja, faktor ini bisa ditemukan melalui nilai yang drastis yaitu  $0,001 < 0,05$  di mana juga penilaian hitung  $4,663 > t$  tabel  $2,026$ , dengan demikian bisa dikonklusikan kalau lingkungan kerja fisik bisa meningkatkan puasanya kerja karyawan PT Bizzar Industri
4. Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik dengan bersamaan berdampak positif serta cukup banyak kepada puasanya kerja. Bisa ditemukan melalui nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  serta penilaian  $F$  hitung  $13,994 > F$  tabel  $2,86$ , maka bisa dikonklusikan kompensasi, motivasi bekerja, serta lingkungan pekerjaan fisik bisa menumbuhkan puasanya pekerjaan karyawan PT Bizzar Industri

## Referensi

### Book

1. Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing
2. Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
6. Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
7. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
8. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
9. Sugiyono. (2017). *Metodologi Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
10. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### Journal article

1. Akhwanul Akmal, dan Ihda Tamini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan." *Bis-A*, vol. 9, no. 02, 2020, pp. 1–11, <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>.
2. Lawren, Chealsy, dan Sanny Ekawati. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, 2023, pp. 149–58, <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>.
3. Markalim, Reza, et al. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Ambon Manise Intermedia." *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, 2022, pp. 1–9.

4. Mukaromah, Siti, dan Resya Dwi Marselina. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung )." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 1, 2023, pp. 759–68.
5. Narwathi, Ni Made Dwi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, vol. 3, no. 6, 2023, pp. 1033–44.
6. Profitabilitas, Determinan, et al. "Jurnal Maneksi Vol 12, No. 1, Maret 2023." *Jurnal Maneksi VOL 12, No.1, vol. 12, no. 1, 2023, pp. 58–70, <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/1401/632>.*
7. Putri, Elburdah Risza, dan Amalia Esti. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Media Indo Bersama." *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, vol. 18, no. 1, 2023, pp. 17–25.
8. Suroto, Suroto. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancasakti Putra Kencana." *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 4, 2022, pp. 1285–92, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.562>