

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT NINDYA KARYA
CABANG OELKUKU**

Gregoria Pas, Elly Lay, Frengky Dupe

ABSTRACT

This study aims to (1) Provide an overview of employees' responses regarding compensation, non-physical work environment, and job satisfaction at PT. Nindya Karya Oelkuku Branch. (2) Test and explain the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Nindya Karya Oelkuku Branch. (3) Test and explain the effect of non-physical work environment on employee job satisfaction at PT. Nindya Karya Oelkuku Branch. (4) Test and explain the effect of compensation and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT. Nindya Karya Oelkuku Branch. To achieve these objectives, a sample of 53 respondents was selected at PT Nindya Karya Oelkuku Branch. Data collection was carried out using questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis using SPSS V29. The results of this study indicate that compensation has an effect but is not significant on employee job satisfaction, as indicated by the t-value (1.899) > t-table (1.675) or significance value (0.063) > (0.05). The non-physical work environment variable is stated to have a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by the t-value (4.474) > t-table (1.675) or significance value (0.001) < (0.05). Furthermore, based on SPSS calculation results, the F-value > F-table (40.974 > 3.179), meaning compensation (X1) and non-physical work environment simultaneously affect employee job satisfaction (Y). Based on the determination coefficient test, it is known that the Adjusted R Square value obtained is 0.606 or 60.6%, which means that the compensation and non-physical work environment variables have a contribution of 60.6% to job satisfaction, while the remaining 39.4% is influenced by other variables. From the results of this analysis, PT Nindya Karya Oelkuku Branch is expected to continuously maintain and improve compensation and the non-physical work environment so that employee job satisfaction can be achieved efficiently and effectively.

Keywords: Compensation, Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Salah satu strategi penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Mengelola kepuasan kerja karyawan penting dilakukan oleh perusahaan karena dapat berdampak pada produktivitas, retensi karyawan, reputasi perusahaan, dan keberhasilan jangka panjang. (Malayu S.P Hasibuan, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku emosional yang didasari rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan

seseorang. Sedangkan (Indah Sari et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku seseorang atau karyawan yang menggambarkan perilaku positif atau negatif terhadap pekerjaan. Semakin tinggi penilaian kepuasan kerja maka tindakan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin bahagia seseorang terhadap tindakan tersebut. Selain itu,kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Dawal dan Taha,2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat

bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2013). Kompensasi merupakan faktor yang mempunyai dampak besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena tingkat imbalan yang adil dan memadai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, antusias, dan penuh semangat. Penting untuk memberikan kompensasi atas semua kerja keras yang dilakukan atas layanan yang mereka lakukan. Kompensasi dimaksudkan sebagai apresiasi terhadap hasil kerja mereka. (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2021) mengungkapkan bahwa seseorang yang bekerja tetapi tidak membutuhkan kompensasi disebut kerja sukarela. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya berupa gaji, upah, dan intensif. Kompensasi yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga hubungan

yang positif anatar karyawan dan perusahaan.

Selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Westerman (2007) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat membantu dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Menurut Alex (2001) perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan mereka yang mempunyai status jabatan yang sama dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana kerja yang baik sehingga mempunyai kerjasama yang saling mendukung dalam bekerja. Secara psikologis lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Fatmasari & Badaruddin, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi dimana situasi internal dan eksternal dapat mengoptimalkan kinerja kerja sehingga tercipta kondisi yang menyenangkan dan memberi semangat. Lingkungan kerja mengacu pada unsur-unsur disekitar perusahaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perusahaan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) dan hubungan antar karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang baik dalam perusahaan, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif, dan efisien. Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu membuat formula untuk menangani berbagai bentuk permasalahan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu

perusahaan untuk mencapai keberhasilan salah satunya pada PT. Nindya Karya cabang Oelkuku.

PT. Nindya Karya adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang General Contractor, EPC dan Investment yang memiliki lima pilar bisnis utama yaitu Konstruksi, Energi, Manufaktur, Properti dan Badan Usaha Jalan Tol. Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tahun 1921 sebagai cabang Indonesia dari NV Nederlandsche Aannemings Maatschappij (Nedam). Pada tahun 1958, cabang tersebut dinasionalisasi oleh pemerintah Indonesia. Pada tahun 1960, Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga mengubah nama cabang tersebut menjadi Perusahaan Bangunan Nindya Karya dan tahun 1973 status perusahaan ini diubah menjadi persero. PT Nindya Karya memiliki tiga anak perusahaan yaitu PT. Nindya Beton, PT. Jasa Marga Kunciran Cengkareng, dan PT. Nindya Tirta Unggul, dan sudah memiliki kantor cabang diberbagai tempat termasuk salah satunya terletak di Kupang. Direksi yang berada di Oelkuku merupakan salah satu cabang PT. Nindya Karya yang berada di Kupang. Sama halnya dengan kantor pusat, PT. Nindya Karya cabang oelkuku ini tetap mempertahankan visi dan misinya untuk menjadi perusahaan global dibidang konstruksi dan investasi yang terpercaya, terkemuka dan berkelanjutan serta selalu mengutamakan kepuasan pelanggan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan januari dengan 5 orang karyawan PT. Nindya Karya Cabang Oelkuku, ditemukan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan kurang optimal hal ini disebabkan beberapa karyawan merasa pemberian insentif oleh perusahaan kurang tepat waktu. Selain pemberian kompensasi yang kurang optimal, lingkungan kerja non fisik PT Nindya Karya Cabang Oelkuku juga dinilai kurang optimal hal ini disebabkan para karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan pemimpin terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan. Kepuasan kerja karyawan pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku

kurang optimal, hal ini disebabkan karyawan selalu masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko (2000) adalah suatu kondisi emosional seorang karyawan baik perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku emosional yang didasari rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Nawawi (2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor sangat penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena hampir sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Kompensasi

Menurut (Nawawi, 2016) jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Martoyo (1994) dalam Akbar, et al., (2021) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan

economic security bagi pegawai, mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan, menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan output atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai). Menurut (Hasibuan, 2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu gaji, upah, insentif, asuransi, fasilitas Kantor, tunjangan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2002) bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang kendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Wursanto (2009) terdapat 3 (tiga) jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu 1) Perasaan aman karyawan. Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. 2) Loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 3) Kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian dimaksudkan untuk menggali fakta tentang pengaruh

kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya Cabang Oelkuku.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Nindya Karya Cabang Oelkuku. Waktu penelitian 3 bulan dihitung sejak seminar proposal.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data di lapangan maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Jenis Data

metode survey. Dimana penelitian ini memilih pada analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu , teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui teknik analisis regresi linear berganda .

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.911	4.250		2.332	.024
	Kompensasi	.299	.158	.248	1.899	.063
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.580	.130	.585	4.474	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024 (dengan SPSS V.29)

Berdasarkan hasil analisis di atas didapat rumusan sebagai berikut:

$$Y = 9.911 + 0.299 X_1 + 0.580 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 9.911, jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik bernilai konstanta tetap = 0 (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 9.911.
2. Koefisien $X_1 = 0.299$, nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0.299 artinya jika variabel kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja karyawan PT Nindya Karya Cabang Oelkuku meningkat sebesar 0.299.
3. Koefisien $X_2 = 0.580$, nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik adalah 0.580 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan PT Nindya Karya Cabang Oelkuku meningkat sebesar 0.580.

Uji t

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Berdasarkan tabel diatas nilai thitung (1.899) > ttabel (1.675) dan tingkat signifikansi (0.063) > α (0.05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) Berdasarkan tabel diatas nilai thitung (4.474) > ttabel (1.675) dan tingkat signifikansi (0.001) < α (0.05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT Nindya Karya Cabang

Oelkuku.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau yang disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.788 mendekati angka 1, artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari output tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.606 yang berarti nilai koefisien determinasi adalah 60.6%, artinya bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 60.6%, sedangkan sisanya sebesar 39.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap penilaian Daya tarik yang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, fasilitas secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dan keputusan berkunjung berada pada kategori tinggi.
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku.
3. Lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku.
4. Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku

DAFTAR PUSTAKA

Aji, L. J., Anshori, M. I., Ludin, I., Muhammad, I., Hartini, & Ugli, Y. K. (2023, September). Human Resource Management Research in The Last 5 Years from The Scopus Database: A Bibliometric Review. *Journal of Economic Global*, 01, 22-29.

- Anggraini, W. (2022, April 2). The Influence of Non Physical Work Environment. *International Journal of Marketing & Human Resource Research and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang*, 3(2), 80-86.
- Arief, M. A., Perizade, B., Zunaidah, & Yuliani. (2023, Maret 1). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(1), 23-30.
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020, May). The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(5), 13-19.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian Bisnis* (1 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Bandung: Widina Media Utama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamouche, S. (2023). Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 800-814.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022, Maret 27). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31-40.
- Laila, N., Lindawati, & Sanjaya, V. F. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Studi

- Kasus pada Pegawai Pemerintah Daerah Pesawaran. *Islamic Economics Review Journal*, 02(01), 1-8.
- Mahmudah, H. (2022). ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK STRESS AND NON PHYSICAL WORK. *JURNAL SCIENTIA*, 11(1), 282-288.
- R, M. R., Asmony, T., & Suryatni, M. (2023, Mei). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Maju Jayadi Transport Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 12(2), 216-224.
- Riant, A., & Krisnandi, H. (2023). The Influence of Compensation, Person Job Fit, Non- Physical Work Environment on Job Satisfaction through Work Motivation. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 1208-1224.
- S.W., S. M., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020, Maret). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61-72.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. (2020, May). *International Journal of Research and Review*, 7(5), 302-309.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.