

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru

Mhd Faris Akbar, Dwi Hastuti, Sri Rahmayanti
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304296@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian sebanyak 50 responden. Teknik analisis data dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu organisasi yang berperan dalam menjalankan operasionalnya. Keberhasilan dan pencapaian organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan regulasi sebagai pedoman yang harus ditaati oleh seluruh anggotanya. Salah satu aturan yang wajib dipatuhi oleh karyawan adalah kepuasan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja. PT Bima Sakti Pertiwi Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti dan real estate, khususnya dalam pengelolaan pusat perbelanjaan dan perhotelan. Perusahaan ini dikenal sebagai pengelola utama Mal Pekanbaru, salah satu pusat perbelanjaan terbesar Riau yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.123. Kota Tinggi, Kota Pekanbaru, Riau, serta memiliki keterlibatan dalam operasional Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Kegiatan usaha utamanya mencakup penyewaan ruang komersial kepada tenant, pengelolaan fasilitas gedung, dan penyediaan layanan

perhotelan. Dengan fokus pada peningkatan kualitas layanan dan pengembangan proyek-proyek baru, PT Bima Sakti Pertiwi terus berupaya memperkuat posisinya di di industri properti regional maupun nasional. Berikut adalah jumlah karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tahun 2024 :

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi

No	Bidang divisi	Jumlah Karyawan
1	Divisi Sumber Daya Manusia (HRD)	3
2	Divisi Keuangan & Akuntansi	9
3	Divisi Tenant Relation	5
4	Divisi Legal / Perizinan	3
5	Divisi IT (Teknologi Informasi)	3
6	Divisi Marketing Promo	7
7	Divisi Building Operational	16
8	Divisi Pajak & Leasing	4
Total Karyawan		50

Sumber: PT. Bima Sakti Pertiwi

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi pada tahun 2024 terdapat total sebanyak 40 orang karyawan dari berbagai divisi yang terlampir. Di sisi lain, PT. Bima Sakti Pertiwi sebagai pengelola Mall Pekanbaru menghadapi tantangan yang mencerminkan permasalahan umum dalam industri pusat perbelanjaan kepuasan kerja yang rendah bisa dilihat dari data keluar masuk karyawan, tekanan kerja yang tinggi, kurangnya fasilitas kerja yang memadai, Selain itu, fenomena seperti jam kerja yang melebihi batas tanpa kompensasi sepadan, minimnya dukungan dari atasan, dan kondisi kerja yang belum ideal menunjukkan bahwa aspek internal perusahaan perlu dibenahi. Hal ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menjaga loyalitas karyawan, serta meningkatkan performa operasional secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2016) salah satu cara untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung adalah dengan melihat tingkat *turnover* atau perputaran karyawan dalam perusahaan. *Turnover* mengacu pada jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode tertentu dan digantikan oleh karyawan baru. Dalam dunia manajemen sumber daya manusia, tingginya angka *turnover* sering kali dihubungkan dengan kondisi internal organisasi, termasuk tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja, atasan, sistem kompensasi, atau beban kerja yang diterima, mereka cenderung mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Oleh karena itu, angka *turnover* dapat dijadikan sebagai indikator awal untuk mendeteksi adanya potensi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT.

Bima Sakti Pertiwi Periode 2021 — 2024 :

Tabel 2 Daftar Turnover karyawan Periode 2021-2024

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	TO
2021	60	8	11	57	18,80%
2022	57	7	12	52	22,01%
2023	52	4	9	47	18,18%
2024	47	9	12	44	26,37%

Sumber: PT. Bima Sakti Pertiwi

Standar Indikator TO Tahunan :

Jumlah karyawan keluar

Rata – Rata karyawan awal tahun dan akhir tahun $\times$ 100%

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat *turnover* karyawan dapat menjadi indikator awal dalam menilai kepuasan kerja di suatu perusahaan. *Turnover* yang tinggi biasanya menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau beban kerja. Data turnover karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi pada periode 2021 hingga 2024 menunjukkan *turnover* yang cenderung meningkat. Pada tahun 2021, tingkat turnover tercatat sebesar 18,80% dan mengalami peningkatan menjadi 22,01% pada tahun 2022. Meskipun sempat turun menjadi 18,18% pada tahun 2023, angka tersebut kembali naik signifikan pada tahun 2024 hingga mencapai 26,37%.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja merupakan respons emosional atau tingkat efektivitas seseorang dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut dirasa menyenangkan atau tidak. Rivai, (2018) pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat personal, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Semakin besar kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan harapan atau keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja dapat terjadi di perusahaan tergantung pada layanan perusahaan, jenis dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, rekan-rekan dan lingkungan

kerja, dan sikap kepemimpinan di tempat kerja (Robbins, P. Stephen & Judge, 2013).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan maupun instansi perkantoran. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Ningsih *et al.*, 2023). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan (Wibowo, 2019:15). Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Afandi, (2018) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, tidak hanya sekadar bagaimana seorang pemimpin berbicara atau bersikap, tetapi juga mencerminkan pendekatan strategis yang digunakan untuk mengarahkan dan memotivasi anggota tim. Setiap pemimpin bisa memiliki gaya berbeda, seperti otoriter, demokratis, atau partisipatif, tergantung pada situasi dan kepribadian pemimpin itu sendiri. Menurut (Sunnyoto, 2015) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku baik yang dapat diamati maupun tidak yang konsisten digunakan oleh seseorang ketika mencoba mempengaruhi kegiatan orang lain.

Kompensasi

Menurut Mujanah, (2019) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standar atau target yang ditetapkan. Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh karyawan (Wati, 2016).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian diartikan sebagai suatu kegiatan yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data secara terstruktur dan masuk akal guna mencapai tujuan tertentu. Sebagian besar penelitian jenis ini mengandalkan metode statistik untuk memperoleh dan menganalisis data numerik yang dikumpulkan dari objek studi (Agus Rustamana, 2024).

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi dilakukan di PT. Bima Sakti Pertiwi, merupakan pusat perbelanjaan terletak di pusat kota Pekanbaru, tepatnya di Jl. Jenderal Sudirman No.123. Kota Tinggi, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Asrulla *et al*, (2023) berpendapat, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan fitur tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi sebanyak

Tabel 3 Populasi

No	Bidang divisi	Jumlah Karyawan
1	Divisi Sumber Daya Manusia (HRD)	3
2	Divisi Keuangan & Akuntansi	9
3	Divisi Tenant Relation	5
4	Divisi Legal / Perizinan	3
5	Divisi IT (Teknologi Informasi)	3
6	Divisi Marketing Promo	7
7	Divisi Building Operasional	16
8	Divisi Pajak & Leasing	4
Total Karyawan		50

Sampel adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara *non probability* dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

	Minimu m		Maximu m	Mean	Std. Deviation
N					
Kinerja Karyawan (Y)	50	45	75	66.48	6.052
Lingkungan Kerja (X1)	50	36	60	52.32	4.740
Kepemimpinan (X2)	50	36	60	51.76	5.053
Kompensasi (X3)	50	45	60	52.42	3.405
Valid N (listwise)	50				

Sumber Data: Olahan SPSS (2025)

1. Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel kepuasan karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 75, nilai *mean* sebesar 66.48 dan nilai std. deviasi sebesar 6.052. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kepuasan karyawan (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum sebesar 60, nilai *mean* sebesar 52.32 dan nilai std. deviasi sebesar 4.740. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel lingkungan kerja (X1) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum sebesar 60, nilai *mean* sebesar 51.76 dan nilai std. deviasi sebesar 5.053. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kepemimpinan (X2) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

4. Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 60, nilai *mean* sebesar 52.42 dan nilai std. deviasi sebesar 3.405. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kompensasi (X3) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = 50 - 2 = 48$, sehingga didapat r tabel untuk df (48) = 0,279. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r - tabel. Jika r -hitung > r -tabel, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid, sedangkan jika r -hitung < r -tabel, maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Vaiditas Kepuasan Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.824	0.2787	Valid
2	0.746	0.2787	Valid
3	0.618	0.2787	Valid
4	0.568	0.2787	Valid
5	0.562	0.2787	Valid
6	0.646	0.2787	Valid
7	0.627	0.2787	Valid
8	0.700	0.2787	Valid
9	0.517	0.2787	Valid
10	0.638	0.2787	Valid
11	0.631	0.2787	Valid
12	0.597	0.2787	Valid
13	0.729	0.2787	Valid
14	0.684	0.2787	Valid
15	0.752	0.2787	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan karyawan r hitung > r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.482	0.2787	Valid
P2	0.522	0.2787	Valid
P3	0.637	0.2787	Valid
P4	0.504	0.2787	Valid
P5	0.805	0.2787	Valid
P6	0.692	0.2787	Valid
P7	0.521	0.2787	Valid

P8	0.545	0.2787	Valid
P9	0.750	0.2787	Valid
P10	0.730	0.2787	Valid
P11	0.821	0.2787	Valid
P12	0.662	0.2787	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja r hitung $>$ r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,652	0.2787	Valid
P2	0,630	0.2787	Valid
P3	0,659	0.2787	Valid
P4	0,548	0.2787	Valid
P5	0,642	0.2787	Valid
P6	0,766	0.2787	Valid
P7	0,667	0.2787	Valid
P8	0,667	0.2787	Valid
P9	0,699	0.2787	Valid
P10	0,834	0.2787	Valid
P11	0,753	0.2787	Valid
P12	0,512	0.2787	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan r hitung $>$ r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 5 Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,446	0.2787	Valid
P2	0,596	0.2787	Valid
P3	0,577	0.2787	Valid
P4	0,533	0.2787	Valid
P5	0,712	0.2787	Valid
P6	0,494	0.2787	Valid
P7	0,538	0.2787	Valid
P8	0,578	0.2787	Valid
P9	0,545	0.2787	Valid
P10	0,448	0.2787	Valid
P11	0,536	0.2787	Valid
P12	0,390	0.2787	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi r hitung $>$ r tabel 0,2787. Dapat

disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.904	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.871	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.755	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.770	0.60	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data lebihbesar 0,60 yaitu dari variabel kepuasan karyawan sebesar 0.904, lingkungan kerja sebesar 0.871, gaya kepemimpinan 0.755 dan kompensasi sebesar 0,770 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15289168
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.082
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan dengan nilai Asymp Sig. 0,090. Maka hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual telah berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. 0,090 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan

multikolinearitas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.544	1.837
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.743	1.345
	Kompensasi (X3)	.555	1.801

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1 (0,544), X2 (0,743) dan X3 (0,555) > 0,10 nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan VIF X1 (1,837), X2 (1,345) dan X3 (1,801) < 10. Nilai VIF masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variabel antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independent (Paramita, 2019). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0, 05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Coefficient ^s _a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.509	4.311		1.742	.088
Lingkungan Kerja (X1)	-.141	.078	-.346	-1.815	.076
Gaya Kepemimpinan (X2)	.005	.062	.014	.086	.932
Kompensasi (X3)	.039	.107	.069	.367	.716

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 dari hasil uji heteroskedasitas dengan uji

Glejser diatas diperoleh X1 (0,076), X2 (0,932) dan X3 (0,716) > 0,05. Maka dari variable tidak ada gejala heteroskedasitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	4.685	7.378		.635	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.988	.133	.744	7.432	<.001
Gaya Kepemimpinan (X2)	.120	.107	.100	2.127	.000
Kompensasi (X3)	.074	.183	.042	2.405	.002

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,685 + 0,988 X1 + 0,120 X2 + 0,074 X3$$

1. Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,685. Hal ini berarti jika variabel independent diaasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 4,685. Maka lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 4,685.

2. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Koefisien regresi lingkungan kerja X1 adalah 0,988 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kepuasan karyawan (Y) sebesar 0.988 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan X2 adalah 0,120 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,120 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Koefisien regresi kompensasi X3 adalah 0,074 dan bertanda positif. Hal

ini berarti bahwa setiap kenaikan variable kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,074 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji Parsia (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.685	7.378		.635	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.988	.133	.744	7.432	<.001
Gaya Kepemimpinan (X2)	.120	.107	.100	2.127	.000
Kompensasi (X3)	.074	.183	.042	2.405	.002

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.19 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7.432 dan signifikansi <.001. Dengan demikian maka diketahui t hitung (7.432) > t tabel (2,01290) dan signifikansi (<.001) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan.

Variabel gaya kepeimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2.127 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2.127) > t tabel (2,01290) dan signifikansi (0,000) < 0,05, H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.405 dan signifikansi 0,002. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2.405) > t tabel (2,01290) dan signifikansi (0,002) < 0,05, H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, seperti promosi, produk, dan layanan, dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu keputusan pembelian. Nilai R^2 menunjukkan kekuatan hubungan antara kedua variabel, dengan rentang 0 hingga 1. $R^2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh, sedangkan $R^2 = 1$ berarti pengaruhnya sempurna (Sugiyono, 2019).

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi R2

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.711	3.542

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (*Adjusted R Square*) adalah 0,711. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.711 atau (71,1%). Sehingga variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 71,1%. Sedangkan 28,9% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar model regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Bima Skti Pertiwi Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bima sakti pertiwi Pekanbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bima sakti pertiwi Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta meningkatkan rasa dihargai pada diri karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bima sakti pertiwi Pekanbaru. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan kelayakan kompensasi yang diberikan akan

diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja.

Saran

1. Bagi perusahaan, perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kebersihan area kerja, serta meningkatkan aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi antara atasan dengan bawahan.
2. Bagi perusahaan, disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dengan memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.
3. Bagi perusahaan, perlu meninjau kembali sistem kompensasi yang ada agar lebih adil dan kompetitif, dengan mempertimbangkan beban kerja, pencapaian kinerja, dan kondisi pasar tenaga kerja. Pemberian bonus, insentif berbasis kinerja, serta tunjangan yang relevan akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sekaligus mengurangi risiko turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agus Rustamana, P. W. M. F. A. P. W. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. . . *Sindoro Cendekia Pendidikan*, 1–10, 5.
- Aprinawati, A, & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23.
- Asyifa Noor Rachmayani. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai “Rumah Sakit Z6*.
- Bunawan, I, & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277.
- Cahya, A. D, Prabowo, V. T, & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313–318.
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri.
- Dewi, Guritno, P, & Susanto, A. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai puskesmas di kecamatan bumiayu kabupaten brebes*.
- Ganesha. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pada Koperasi Di Kabupaten Buleleng*. Kuisisioner Penelitian, 2013–2015.
- Ghozali. (2019a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Ghozali, I. (2019b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Hasibuan, Malayu sp.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Movere Journal*, 13(1), 211–217.
- Isti, J, Purnamasari, D, & Kurniawan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 903– 911.

- Jasmine, & KHANZA. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*.
- M. Zaki, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4, 115–118.
- Marlina, E, Rahmayanti, S, & Futri, A. D. R. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelola Dana Desa di Kecamatan Rakit Kulim, Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), 89–100.
- Maulana, R, Tahura, T. L, & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nainggolan, H, & Laia, Y. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. *Jurnal Global Manajemen*, 10(1), 216.
- Novi, D. S, Bahri, S, Rambe, M. F, & Aditya, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 354–364.
- Nurhalizah, M, & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134.
- Nurul Komari, S. (2024). *ETIKA KERJA KUNCI SUKSES KARIR*. Takaza Innovatix Labs.
- Oksiani, N. M, & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 173–184.
- Oliver, R. (2021). *Kursioner* , 2013-2015
- Paramita, R. W. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Robbins, P. Stephen & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Rumawas, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35), 1–9.
- Rusiadi, Hidayat, R, & Subiantoro, N. (2019). *Pedoman Praktis Analisis Data Penelitian Dengan Regresi Linier Sederhana, Korelasi Parsial, Uji t dan Determinasi, Menggunakan Alat SPSS*. USU Press.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus).
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sri Khodijah Dewi, A. M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci*. 13, 6

