

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(PT Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung)

Marini Agustina¹, Kemala Puji², Ade Candra³

^{1,2,3)} Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jalan Zainal Abidin Pagaralam No. 9-11, Labuhan Ratu, Bandar Lampung

Email: mariniagustinayn@gmail.com, kemalapuji@teknokrat.ac.id, adecandra@teknokrat.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 86 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$, dan nilai R^2 sebesar 0,349 yang berarti kedua variabel bebas menjelaskan 34,9% variasi kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT Telkom Indonesia, Kedaton Branch, Bandar Lampung. The research method is a quantitative, explanatory approach. The research sample consisted of 86 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis used multiple linear regression, with t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that compensation and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The significance value for each variable is < 0.05 , and the R^2 value is 0.349, indicating that the two independent variables explain 34.9% of the variation in job satisfaction. Thus, the better the compensation and work environment conditions provided by the company, the higher the level of employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga memastikan karyawan bekerja secara optimal dan merasa puas dengan pekerjaannya [1]. Kepuasan kerja menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan motivasi, kinerja, serta keberlangsungan organisasi [2].

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi dipahami sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja [3]. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [4].

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti pencerahan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek nonfisik berupa hubungan sosial dan komunikasi dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan puas [5]. Temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di berbagai sektor industri [6], [7]. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi

menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [8], [9]. sementara penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi, atau bahkan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial [10], [11]. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi dan karakteristik karyawan yang berbeda.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu BUMN strategis di bidang telekomunikasi memiliki peran penting dalam penyediaan layanan digital dan jaringan komunikasi nasional. Salah satu unit operasionalnya, yaitu PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung, berperan sebagai pusat layanan dan operasional jaringan di wilayah tersebut. Dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang yang didominasi oleh tenaga teknis, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sistem kompensasi dan lingkungan kerja secara efektif guna menjaga kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Jumlah PT. Telkom Cabang Bandar Lampung

No	Nama Cabang / Unit Telkom	Alamat
1	Telkom Indonesia Cabang Kedaton - Unit Plasa	Jl. Sultan Haji, No. 1, Kedaton, Bandar Lampung
2	Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung (Unit Kedaton)	Jalan Sultan Haji No. 01, Kel. Sepang Jaya, Kec. Kedaton, Bandar Lampung
3	Telkom Indonesia Kantor UPP Bandar Lampung 1 & Enggal	Jl. Majapahit No.14, Bandar Lampung
4	Telkom Indonesia SERPO Teluk Betung	Jl. Hasanuddin No.56, Teluk Betung, Bandar Lampung

Tabel 2. Jumlah Karyawan

No	Jabatan / Posisi	Jumlah Karyawan
1	Manajer Cabang	1 orang
2	Supervisor Operasional	5 orang
3	Staf Administrasi & Keuangan	6 orang
4	Staf Layanan Pelanggan (Customer Service)	10 orang
5	Teknisi Jaringan & Infrastruktur	45 orang
6	Staf Pendukung Umum (Logistik, Security, Office Boy, Driver)	19 orang
Total		86 orang

Sumber : PT. Telkom Indonesia Cabang Kedaton

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan [15].

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Metode kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara statistik serta menghasilkan data yang objektif [16]. Instrumen utama berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 yang dianalisis menggunakan software IBM SPSS versi 25 [17].

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 86 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden [16]. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi yaitu 86 responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel. Variabel kompensasi (X1) mencakup gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, jaminan kerja, dan hak cuti; variabel lingkungan kerja

(X2) meliputi aspek fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kenyamanan ruangan) dan aspek sosial (hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan); sedangkan kepuasan kerja (Y) diukur dari kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, promosi, pengawasan, dan hubungan sosial [18]. Data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan, publikasi Telkom, dan literatur terdahulu [19]

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja, baik bersifat finansial maupun nonfinansial	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Incentif 4. Fasilitas kerja 5. Jaminan kerja 6. Hak cuti	Likert 1–5	Hasibuan [1]; Mangkunegara [19]
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan aktivitas kerja karyawan	1. Pencahayaan 2. Ventilasi 3. Kebersihan 4. Kenyamanan ruang kerja 5. Hubungan antar rekan kerja 6. Hubungan dengan atasan	Likert 1–5	Robbins & Judge [18]
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap kompensasi 3. Kepuasan terhadap promosi 4. Kepuasan terhadap pengawasan 5. Kepuasan terhadap hubungan kerja	Likert 1–5	Robbins & Judge [18]

4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total. Item dinyatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5% atau nilai $\text{sig} < 0,05$ [20].

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel apabila hasil pengukuran stabil dan konsisten. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan **Cronbach's Alpha**, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha $\geq 0,70$.[17]

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ($X_1 = \text{kompensasi}$, $X_2 = \text{lingkungan kerja}$) terhadap variabel dependen ($Y = \text{kepuasan kerja}$). Persamaan regresi dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan: $Y = \text{Kepuasan kerja}$, $a = \text{konstanta}$, b_1 & $b_2 = \text{koefisien regresi}$, $X_1 = \text{kompensasi}$, $X_2 = \text{lingkungan kerja}$, $e = \text{error}$. [17]

7. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.[16]

8. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka model regresi dinyatakan signifikan.[17]

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya proporsi variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan lebih besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen. [17]

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen (a) X1, (b) X2, (c) Y

No	rhitung	rtable	Ket	No	rhitung	rtable	Ket	No	rhitung	rtable	Ket
1	0,939	0,213	Valid	1	0,930	0,213	Valid	1	0,898	0,213	Valid
2	0,929	0,213	Valid	2	0,912	0,213	Valid	2	0,909	0,213	Valid
3	0,889	0,213	Valid	3	0,927	0,213	Valid	3	0,820	0,213	Valid
4	0,889	0,213	Valid	4	0,927	0,213	Valid	4	0,903	0,213	Valid
5	0,941	0,213	Valid	5	0,905	0,213	Valid	5	0,881	0,213	Valid
(a)				(b)				(c)			

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (Kepuasan Kerja) semua pernyataan dinyatakan valid, maka semua pernyataan dapat dipakai sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas (a) X1, (b) X2, (c) Y

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.953	5	.955	5	.927	5
(a)		(b)		(c)	

Baik variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha masing-masing (0,953), (0,955), dan (0,927), sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Data ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih dari 0,70. Oleh sebab itu, penelitian ini telah tervalidasi secara menyeluruh. Maka dari itu, instrumen penelitian ini tepat untuk digunakan dalam penelitian ilmiah.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.365	2	36.682	22.222	<.001 ^b
	Residual	137.008	83	1.651		
	Total	210.372	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan signifikan, di mana kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.333	1.285

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0.349 atau 34,9%, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 34,9% variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja (Y).

Sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta hubungan antar karyawan. Nilai R = 0.591 menunjukkan adanya hubungan positif dan cukup kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menggambarkan hubungan antarvariabel, karena semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.365	2	36.682	22.222	<.001 ^b
	Residual	137.008	83	1.651		
	Total	210.372	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung = 22.222 dengan signifikansi 0.000 < 0.05.

Artinya, model regresi linear berganda ini layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Dengan demikian, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai beban kerja dan berada dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Temuan ini mendukung teori Herzberg's Two Factor Theory, yang menyatakan bahwa kompensasi dan kondisi lingkungan kerja termasuk faktor "higienis" yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila terpenuhi.

Tabel 9. Uji t-Test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.000	1.397		10.741	<.001
	Kompensasi	.298	.065	.434	4.608	<.001
	Lingkungan Kerja	.170	.057	.279	2.966	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Interpretasinya:

Konstanta (15.000) berarti bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja yang terbentuk adalah 15.000 satuan.

Koefisiensi kompensasi (0.298) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.298 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien lingkungan kerja (0,170) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,170 satuan. Artinya, baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah (positif) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dalam mengelola sistem penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat memengaruhi sikap dan perasaan mereka terhadap pekerjaan.

Dalam konteks PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung, kompensasi menjadi faktor penting mengingat sebagian besar karyawan berada pada posisi teknis dan operasional yang memiliki tingkat tanggung jawab serta risiko kerja yang relatif tinggi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menciptakan rasa dihargai, sehingga mendorong kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Selain kompensasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan.

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor higienis yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Dalam pelaksanaannya di PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung, lingkungan kerja yang mendukung sangat dibutuhkan, mengingat karyawan sering bekerja secara tim dan menghadapi tekanan operasional di lapangan. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif dapat meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang seimbang, yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti masing-masing variabel berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Uji F juga menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa 34,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima dan semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain objek penelitian yang hanya berfokus pada PT Telkom Indonesia Cabang Kedaton Bandar Lampung sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke unit atau organisasi lain. Selain itu, variabel yang diteliti terbatas pada kompensasi dan lingkungan kerja, sementara kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data juga memungkinkan adanya subjektivitas responden, serta desain penelitian yang bersifat cross-sectional belum mampu menggambarkan perubahan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajerial Telkomsel, khususnya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga manajemen dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan kinerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian target dan kualitas layanan perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [2] S. Ekawati and W. William, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 3, pp. 749–750, 2022.
- [3] A. Vionika, A. F. Halim, and F. S. Ningrum, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang," *Jurnal Ilmiah Komunikasi dan Administrasi Publik*, vol. 5, no. 1, pp. 27–37, 2023.
- [4] Dewi Andriany, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan," *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, 2019.
- [5] S. Lestari and A. S. Pangesti, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada CV Aneka Jaya, Bekasi)," *Jurnal Economina*, vol. 1, no. 2, pp. 187–188, 2022.
- [6] Jihan Al Hamid, Endi Rahman, and Rezkiawan Tantawi, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG," *YUME : Journal of Management*, vol. 7, no. 3, 2024.
- [7] Febrilian Lestario, "Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gebang Indonesia," *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, vol. 3, no. 1, 2022.
- [8] Elna Fidriana and Rahmania Mustahidda, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, vol. 4, no. 3, 2025.
- [9] Cris Monica Iftihatul Umroh and Sutarmi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 67–70, 2024.
- [10] Diyan Agus Mayangsari and Putri Oktovita Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2026.
- [11] A. N. Uzamah, A. Firnanda, and M. Q. Firdausy, "Menganalisis teori kompensasi," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, vol. 12, no. 2, 2024.
- [12] A. A. Saputra, "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2021.
- [13] Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, and Kuyun Lindasari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 4, 2022.
- [14] Harry Pratama Putra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Kantor Pt Telkom Akses Batam," *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*, Medan, 2022.

- [15] Saktisyahputra and Primadi Candra Susanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali," *Journal of Current Research in Business and Economics*, vol. 1, no. 1, 2022.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [17] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [18] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- [19] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- [20] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [21] R. Aulia and D. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sektor Swasta," *Indonesian Journal of Business and Economics*, vol. 10, no. 2, pp. 155–165, 2023.
- [22] A. Wulandari and R. Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BUMN," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 21, no. 1, pp. 45–59, 2023.