

Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung

Muhammad Taruna ¹⁾; Hendri Dunan ²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung

Email: ¹⁾ unamuhammad444@gmail.com ; ²⁾ hendri.dunan@ubl.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [29 Januari 2026]

Revised [31 Maret 2026]

Accepted [03 April 2026]

KEYWORDS

Compensation, Work Facilities, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja dipandang sebagai elemen penting yang menjembatani hubungan antara pemberian kompensasi serta fasilitas kerja dengan peningkatan kinerja individu. Penelitian dipenuliskan di PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden melalui metode sensus sampling. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan Program Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Bandar Lampung. 2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif.

ABSTRACT

Human Resources (HR) are a crucial factor in improving company performance. This study aims to analyze the influence of compensation and work facilities on employee job satisfaction, both directly and indirectly through job satisfaction as an intervening variable. Job satisfaction is seen as a crucial element that bridges the relationship between compensation and work facilities and improved individual performance. The study was conducted at PT Sucofindo (Persero) Bandar Lampung Branch with a sample of 50 respondents using a census sampling method. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Smart PLS program. The results of this study indicate that: 1) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Sucofindo (Persero) Bandar Lampung. 2) Work facilities have a positive and significant effect on employee job satisfaction. 3) Compensation and work facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Sucofindo (Persero) Bandar Lampung Branch. The company is advised to pay more attention to improving job satisfaction through providing fair compensation and providing adequate work facilities so that employees can work more optimally and productively.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Peran sumber daya manusia tidak terbatas pada pelaksanaan tugas operasional semata, melainkan mencakup fungsi strategis sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasnah & Asyari, 2022). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengatur hubungan kerja, pembagian peran, serta kontribusi tenaga kerja agar selaras dengan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Karyawan dipandang sebagai aset strategis yang perlu dikelola secara optimal guna menjaga produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Idham, 2021). Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat, termasuk pemberian kompensasi yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

Dinamika dunia usaha yang terus berkembang menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penyediaan sarana kerja yang memadai serta penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan (Azharfan & Ibrahim, 2020). Perusahaan yang

mampu menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, produktif, dan memiliki loyalitas yang kuat.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai instrumen perekonomian nasional memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, BUMN dituntut untuk menunjukkan kinerja organisasi yang optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional (Lestari, 2016). Salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, pelatihan, dan konsultansi adalah PT Sucofindo (Persero). Perusahaan ini memiliki jaringan kerja yang luas dan didukung oleh tenaga profesional yang kompeten di bidangnya (Lusia Nargis, 2019).

PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung merupakan salah satu unit kerja yang memiliki 50 karyawan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang beragam. Dalam pelaksanaannya, perusahaan telah menetapkan standar penilaian terhadap fasilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari evaluasi kinerja internal. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal, ditemukan adanya perbedaan persepsi di antara karyawan terkait tingkat kepuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan fasilitas kerja yang diterima.

Sebagian karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Selain itu, fasilitas kerja seperti ruang kerja, peralatan kantor, serta kenyamanan lingkungan kerja dinilai masih perlu ditingkatkan agar dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan apabila tidak segera ditangani secara tepat. Selain itu, standar penilaian fasilitas kerja yang diterapkan perusahaan menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kepuasan karyawan, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi dan fasilitas kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dipahami sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sedangkan fasilitas kerja berfungsi sebagai sarana pendukung dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Apabila kedua faktor tersebut dikelola secara optimal, maka tingkat kepuasan kerja karyawan diharapkan meningkat dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur fundamental dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Definisi tersebut menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menuntut kemampuan manajerial yang melibatkan pendekatan konseptual dan praktis secara seimbang.

Manajemen sumber daya manusia mencakup pengaturan hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan maupun antarpegawai, serta pengelolaan peran tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan utama dari pengelolaan tersebut adalah memastikan bahwa sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan secara efisien tanpa menimbulkan pemborosan tenaga maupun biaya (Hasibuan, 2017).

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai sistem yang menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 melalui karyanya *The Motivation to Work*. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang bersumber dari karakteristik pekerjaan itu sendiri dan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, serta pekerjaan itu sendiri.

Apabila faktor motivator terpenuhi, karyawan akan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sebaliknya, faktor hygiene merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan perusahaan, dan sistem pengawasan. Faktor hygiene tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun ketidakhadirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan. Dalam penelitian ini, kompensasi dan fasilitas kerja termasuk ke dalam faktor hygiene yang berperan penting dalam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan serta harapan individu. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan menilai bahwa imbalan yang diperoleh sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja memiliki peran strategis bagi perusahaan karena berkaitan dengan tingkat motivasi, kehadiran, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator memberikan dorongan intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek material, tetapi juga oleh kondisi kerja dan kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2019) meliputi pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Kelima indikator tersebut digunakan sebagai dasar pengukuran kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian imbalan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Armstrong dan Brown (2023) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas peran mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, Mujanah (2019) menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Dalam Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi termasuk ke dalam faktor hygiene. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, meskipun tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan stabilitas dan kenyamanan kerja bagi karyawan.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Armstrong dan Brown (2023), yaitu gaji, tunjangan, insentif, serta penghargaan atau pengakuan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Febrianty dan Sudirman (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa fasilitas kerja meliputi peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Asri (2019) menambahkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, karyawan akan merasa lebih nyaman, aman, dan termotivasi dalam bekerja. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada Febrianty dan Sudirman (2020), yang meliputi alat kerja, perlengkapan kerja, prasarana, serta lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengolahan data berbentuk angka yang diperoleh dari responden. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung, dengan objek penelitian difokuskan pada karyawan yang bekerja di berbagai unit kerja dalam perusahaan tersebut. Pelaksanaan penelitian, termasuk kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, disesuaikan dengan waktu penelitian sebagaimana tercantum dalam skripsi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan **data primer** dan **data sekunder** sebagai sumber data penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Selain itu, data primer juga diperkuat dengan wawancara lisan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tambahan yang berkaitan dengan kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung dan digunakan untuk melengkapi data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, laporan internal perusahaan, serta dokumen lain yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara, yang dilakukan secara langsung dengan pihak manajemen dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kuesioner, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan disebarkan kepada seluruh responden. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, di mana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju.
3. Dokumentasi, yang digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa dokumen perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta data kepegawaian.

Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel independen pertama, fasilitas kerja sebagai variabel independen kedua, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam skripsi dan dinilai dengan skala interval melalui penggunaan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu **analisis deskriptif** dan **analisis inferensial**. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan skor jawaban yang diberikan responden. Teknik skoring dengan rentang nilai tertentu digunakan untuk mengelompokkan tingkat persepsi responden.

Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, sebagaimana dijelaskan dalam skripsi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia 30–50 tahun, memiliki tingkat pendidikan

Sarjana (S1), serta masa kerja yang bervariasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman yang baik terhadap sistem serta lingkungan kerja perusahaan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan inferensial menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, sebagaimana diterapkan dalam skripsi.

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh beberapa temuan utama, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung.
2. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan akan diikuti oleh meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, insentif, serta berbagai bentuk penghargaan dipersepsikan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Ketika karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterima sesuai dan adil, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut tercermin dari meningkatnya semangat kerja, rendahnya tingkat absensi, serta tingginya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang dimaksud mencakup ketersediaan alat kerja, perlengkapan kerja, prasarana, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika fasilitas kerja sesuai dengan standar dan kebutuhan operasional, karyawan akan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan. Hal ini berdampak positif terhadap sikap kerja, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat kelancaran aktivitas kerja, menimbulkan ketidaknyamanan, dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, fasilitas kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara sistem kompensasi yang baik dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

Karyawan yang menerima kompensasi secara adil dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung perlu dilakukan secara terpadu melalui perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan kualitas fasilitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan lainnya, memegang peranan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin sesuai dan adil kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja, perlengkapan pendukung, prasarana, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, mampu menunjang pelaksanaan tugas karyawan dan menciptakan rasa aman serta kenyamanan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.
3. Kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara sistem kompensasi yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai secara simultan.

Saran

1. Bagi Perusahaan
PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandar Lampung disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi yang telah diterapkan agar tetap sejalan dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus memperhatikan ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
2. Bagi Karyawan
Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan secara optimal serta meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan dapat terpelihara dengan baik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih beragam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri. (2019). *Manajeimein Fasilitas Keirja dan Produiktivitas Peigawai*. Yogyakarta: Deieipublish.
- Hasibuian, Malayui S. P. (2017). *Manajeimein Suimbeir Daya Manusia*. Jakarta: PT Buimi Aksara.
- Manguineigara, A. A. Anwar Prabui. (2006). *Peireincanaan dan Peingeimbangan Manajeimein Suimbeir Daya Manusia*. Bandung: PT Reifika Aditama.
- Manguineigara, A. A. Anwar Prabui. (2009). *Manajeimein Suimbeir Daya Manusia Peirusahaan*. Bandung: PT Reimaja Rosdakarya.
- Muijanah, S. (2019). *Manajeimein Kompeinsasi*. Suirabaya: Puitra Meidia Nuisantara.
- Robbins, S. P. (2016). *Peirilakui Organisasi*. Jakarta: Saleimba Eimpat.
- Seidarmayanti. (2018). *Suimbeir Daya Manusia dan Produiktivitas Keirja*. Bandung: Mandar Majui.
- Suigiyono. (2019). *Meitodei Peineilition Kuiantitatif, Kuialitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeita.