

Pengaruh Kompensasi, *Employee Wellness* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember

¹Aulia Varesi Ramadhani, ²Trias Setyowati, ³Septy Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: 1auliavrasi@gmail.com, 2triassetyowati@unmuhjember.ac.id, 3septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id

Diterima: Januari 2026 | Disetujui: Februari 2026 | Dipublikasikan: Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut tercermin dari hasil pra-survei yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja serta fluktuasi tingkat absensi pegawai. Selain itu, terdapat kesenjangan hasil penelitian (research gap) pada variabel kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja yang ditemukan dalam beberapa studi terdahulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumdam Tirta Pandalungan Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 pegawai, di mana seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, variabel *employee wellness* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan program *employee wellness* dalam penelitian ini belum memberikan kontribusi yang signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi; *Employee Wellness*; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja.

Abstract

This study is motivated by the not yet optimal level of employee job satisfaction. This condition is reflected in the results of a pre-survey indicating signs of job dissatisfaction as well as fluctuations in employee attendance. In addition, there is a research gap in previous studies regarding the variables of compensation, employee wellness, and work environment. This study aims to analyze and examine the influence of compensation, employee wellness, and work environment on employee job satisfaction at Perumdam Tirta Pandalungan Jember. The research method used is quantitative with an associative research design. The population in this study consisted of 130 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique (census). Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Meanwhile, employee wellness does not have a significant effect on job satisfaction. These findings indicate that improving the compensation system and creating a conducive work environment are key factors in enhancing employee job satisfaction, whereas employee wellness programs in this study have not made a significant contribution.

Keywords: Compensation; Employee Wellness; Work Environment; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan elemen strategis organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan institusi. Menurut Widiyaningsing & Marina (2024) Sumberdaya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi karena berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumberdaya manusia mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan serta penghargaan kepada pegawai (Syahrul & Suharti, 2024) Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana manajemen mampu mengelola pegawai secara optimal melalui proses rekrutmen, seleksi, pengembangan hingga pemberian penghargaan yang adil. Pengelolaan yang baik akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berkontribusi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Utomo & Salsabila (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja Adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, loyalitas dan produktivitasnya yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan perilaku negative seperti menurunnya kedisiplinan, meningkatnya absensi dan rendahnya motivasi kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi, *employee wellness* dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi (Hasibuan, 2016). Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Riza & Fazri, 2023; Safitri & Syarfah, 2024). Selain *employee wellness* yang mencakup kesejahteraan fisik, mental dan emosional pegawai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja (Enny, 2019). Penelitian Sulistyawati (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Faktor lainnya Adalah lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik maupun nonfisik ditempat kerja (Saputra, 2022).

Namun demikian terdapat research gap dalam penelitian sebelumnya. Beberapa studi menemukan bahwa kompensasi, *employee wellness* dan lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Malau et al., 2025; Dimas & hendri, 2025). Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya pengujian Kembali pada objek dan kondisi organisasi yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Pandalungan Jember sebagai Perusahaan daerah yang bergerak dalam pelayanan distribusi air bersih. Berdasarkan data absensi tahun 2025, masih ditemukan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai yang fluktuatif. Selain itu, hasil pra survei terhadap 20 pegawai menunjukkan bahwa 45% pegawai tidak puas terhadap pendapatan dan 55% tidak puas terhadap peluang promosi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai belum optimal dan diduga berkaitan dengan faktor kompensasi, *employee wellness* serta lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Pandalungan Jember; (2) menganalisis pengaruh *employee wellness* terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Pandalungan Jember; (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Pandalungan Jember.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2017). Besar populasi penelitian ini yaitu 130 karyawan Perumdam Tirta Pandalungan Jember.

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristik tertentu sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, terutama karena jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan hasil observasi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 karyawan Perumdam Tirta Pandalungan Jember.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa **kuesioner** dan **observasi**. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2017). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan dengan lima kategori, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju = 1, (2) Tidak Setuju = 2, (3) Cukup Setuju = 3, (4) Setuju = 4, dan (5) Sangat Setuju = 5 (Sugiyono, 2019).

Selain itu, observasi dilakukan sebagai teknik pendukung untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2017).

Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software IBM SPSS. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data responden dan variabel penelitian tanpa melakukan generalisasi (Sugiyono, 2019).

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* atau berdasarkan nilai signifikansi ($< 0,05$), sehingga item pernyataan dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria tersebut (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α), di mana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2018).

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Kompensasi
X_2	= <i>Employee Wellness</i>
X_3	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model diuji menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser dengan signifikansi $> 0,05$) (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin baik (Ghozali, 2018).

Variabel Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening maupun variabel moderating.

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pendapatan, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap penghasilan yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan
- c. Rekan Kerja, yaitu tingkat kepuasan terhadap hubungan sosial dan kerja sama antarpegawai dalam lingkungan kerja
- d. Atasan. Yaitu tingkat kepuasan terhadap gaya kepemimpinan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan
- e. Promosi, yaitu tingkat kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karier dan peluang kenaikan jabatan.

Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

1. Kompensasi (X_1), yaitu segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.
 - a. Upah dan gaji, yaitu imbalan tetap yang diterima karyawan secara berkala sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Insentif, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja yang dicapai
 - c. Tunjangan, yaitu kompensasi tambahan diluar gaji pokok seperti tunjangan Kesehatan, transportasi maupun tunjangan keluarga
2. *Employee Wellness* (X_2), yaitu program atau kondisi yang mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan dalam lingkungan kerja.
 - a. Kesejahteraan subjektif, yaitu tingkat kepuasan hidup yang dirasakan karyawan baik secara emosional maupun kognitif.
 - b. Kesejahteraan di tempat kerja, yaitu kondisi kenyamanan, keamanan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - c. Kesejahteraan psikologis, yaitu kondisi mental yang positif seperti perasaan bahagia, semangat kerja, dan hubungan sosial yang baik di tempat kerja.
3. Lingkungan Kerja (X_3), yaitu kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.
 - a. Hubungan antar karyawan, yaitu kualitas interaksi dan kerja sama yang terjalin antarpegawai.
 - b. Suasana kerja, yaitu kondisi sosial dan emosional di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan.
 - c. Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 130 pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, unit kerja, usia, lama bekerja, gaji dan tunjangan, serta pendidikan terakhir.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	83	63,8%
2	Perempuan	47	36,2%
	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember didominasi oleh laki-laki (63,8%), yang kemungkinan besar berkaitan dengan karakteristik pekerjaan operasional dan teknis lapangan. Kondisi ini relevan dengan variabel yang diteliti, karena pada pekerjaan yang menuntut fisik dan tanggung jawab operasional, aspek kompensasi yang adil menjadi penting sebagai bentuk penghargaan atas beban dan risiko kerja, program *employee wellness* berperan dalam menjaga kesehatan dan keselamatan pegawai, serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif mendukung kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, dominasi laki-laki dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara karakteristik responden dengan variabel kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja, yang secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase
1	Divisi SDM, Umum & PBJ	22	16,9%
2	Divisi Keuangan	20	15,4%
3	Divisi SPI	19	14,6%
4	Divisi Layanan Pelanggan	17	13,1%
5	Divisi Perencanaan Teknik	13	10%
6	Divisi Transmisi & Distribusi	17	13,1%
7	Divisi Produksi	22	16,9%
	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang merupakan pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember tersebar pada berbagai unit kerja dengan jumlah yang relatif merata. Jumlah responden terbanyak berasal dari Divisi SDM, Umum & PBJ serta Divisi Produksi, masing-masing sebanyak 22 orang atau sebesar 16,9%. Hal ini menunjukkan bahwa objek penelitian telah mewakili berbagai unit kerja sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi

pegawai secara menyeluruh pada setiap bagian organisasi.

3. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20 Tahun	2	1,5%
2	20-30 Tahun	61	46,9%
3	31-40 Tahun	57	43,8%
4	40-50 Tahun	10	7,7%
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel .3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (46,9%) dan 31–40 tahun (43,8%), yang menunjukkan bahwa pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember didominasi oleh usia produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai berada pada fase karier aktif dengan tingkat mobilitas dan tanggung jawab kerja yang relatif tinggi, sehingga aspek kompensasi menjadi penting sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja. Selain itu, pada usia produktif, program *employee wellness* berperan dalam menjaga stamina, kesehatan, serta keseimbangan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kenyamanan dan stabilitas dalam bekerja. Dengan demikian, karakteristik usia responden memiliki keterkaitan dengan variabel kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	<1 Tahun	1	0,8%
2	1-5 Tahun	46	35,4%
3	6-10 Tahun	65	50%
4	11-15 Tahun	17	13,1%
5	>16 Tahun	1	0,8%
	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun (50%), diikuti 1–5 tahun (35,4%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman dan keterikatan yang cukup kuat terhadap organisasi. Masa kerja yang relatif lama ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memahami sistem kerja dan budaya organisasi, sehingga aspek kompensasi menjadi penting sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas dan kontribusi yang diberikan. Selain itu, program *employee wellness* tetap dibutuhkan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang, sementara lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam mempertahankan kenyamanan dan komitmen kerja. Dengan demikian,

lama bekerja memiliki keterkaitan dengan variabel kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

5. Responden Berdasarkan Gaji dan Tunjangan

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji dan Tunjangan

No	Gaji dan Tunjangan	Jumlah	Presentase
1	Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	35	26,9%
2	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	73	56,2%
3	Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	20	15,4%
4	>Rp. 10.000.000	2	1,5%
5	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menerima gaji dan tunjangan sebesar Rp3.000.000–Rp5.000.000 (56,2%), diikuti Rp2.000.000–Rp3.000.000 (26,9%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tingkat pendapatan menengah. Kondisi ini secara langsung berkaitan dengan variabel kompensasi sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, karena kesesuaian antara gaji, tunjangan, dan beban kerja akan menentukan persepsi keadilan dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, kompensasi yang memadai dapat mendukung efektivitas program *employee wellness* serta menciptakan rasa aman dalam lingkungan kerja, sehingga secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di Perumdam Tirta Pandalungan Jember.

6. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	32	24,6%
2	D3	8	6,2%
3	S1	86	66,2%
4	S2	4	3,1%
5	Jumlah	130	100%

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan data dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 (66,2%), diikuti SMA/SMK (24,6%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi. Tingkat pendidikan ini dapat memengaruhi ekspektasi pegawai terhadap kompensasi yang diterima, karena semakin tinggi pendidikan, umumnya semakin besar harapan terhadap penghargaan yang sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab kerja. Selain itu, pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kesadaran yang lebih baik terhadap pentingnya program *employee wellness* serta lingkungan kerja yang profesional dan suportif. Dengan demikian, karakteristik pendidikan responden memiliki keterkaitan dengan variabel kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Uji validitas

Tabel 7
Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	0,408 – 1000	0,1710	Valid
<i>Employee Wellness</i>	0,620 – 1000	0,1710	Valid
Lingkungan Kerja	0,548 – 1000	0,1710	Valid
Kepuasan Kerja	0,448 – 1000	0,1710	Valid

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, *employee wellness*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8
Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Keterangan
X1	0,892	0,600	<i>Reliabel</i>
X2	0,940	0,600	<i>Reliabel</i>
X3	0,931	0,600	<i>Reliabel</i>
Y1	0,928	0,600	<i>Reliabel</i>

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh dari nilai cronbach's alpha pada variabel X1 sebesar 0,892, X2 sebesar 0,940, X3 sebesar 0,931, dan Y sebesar 0,928. Seluruh nilai r alpha tersebut lebih besar dari r kritis (0,600), sehingga memenuhi kriteria reliabilitas instrument penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan secara konsisrern untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>		<i>Standarized Coeficien Beta</i>	T hitung	Sig
	B	Std Error			
Konstanta	8.040	2,258		3.550	0,001
X1	0.739	0,097	0,493	7.577	0,000
X2	0.46	0,167	0,032	273	0,785
X3	3212	0,162	0,377	3212	0,002

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,040 + 0,739X_1 + 0,046X_2 + 0,520X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, *employee wellness*, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan *employee wellness* memiliki pengaruh yang relatif kecil.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *employee wellness* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan program *employee wellness*.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis

Tabel 10
Pengujian Hipotesis

Variabel	T hitung	T table	Sig	Keputusan
X1	7.577	1,979	0,000	H1 diterima
X2	0,273	1,979	0,785	H2 ditolak
X3	3.212	1,979	0,002	H3 diterima

Sumber: **Data Primer, diolah tahun 2026**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dengan $df = n - 2$ diperoleh t tabel sebesar 0,1979 ($\alpha = 0,05$) diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7.57 dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,212 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) dan (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (H3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel *Employee Wellness* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,273 dengan tingkat signifikansi 0,785 ($> 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Artinya, *Employee Wellness* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji Koefisien determinasi

Tabel 11
Pengujian Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,776	0,692	0,593

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, *Employee Wellness*, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 59,3%, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember, diperoleh bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *employee wellness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, langsung ataupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai kepada perusahaan. Demikian pula menurut Widiyanti et al. (2022) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pekerja dapat mendorong peningkatan kinerja serta kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan karakteristik responden penelitian. Berdasarkan data karakteristik responden, sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja yang cukup lama di perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai memiliki harapan yang tinggi terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Pegawai dengan masa kerja yang relatif lama cenderung lebih memperhatikan keadilan dan kelayakan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, ketika sistem kompensasi dinilai baik dan sesuai dengan beban kerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga meningkat.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi menjadi faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang adil, Kompetitif, transparan, dan sesuai dengan beban kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, serta produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis diterima, maka objek penelitian perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang telah diterapkan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain: 1) Melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji dan tunjangan agar tetap kompetitif, 2) Menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja, kinerja, dan kontribusi pegawai, 3) Memberikan insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi, 4) Menjaga transparansi dalam sistem penggajian agar tercipta rasa keadilan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022), (Riza & Fazri, 2023), (Widyaningtyas et al., 2023), (Vionika et al., 2023), (Safitri & Syarfan, 2024), (Simarmata et al., 2025) dan (Taufiqurrahman et al., 2025) menemukan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan perlu dikelola secara profesional serta berkelanjutan.

2. Pengaruh *Employee Wellness* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel *employee wellness* memiliki nilai t hitung sebesar 0,273 dengan nilai signifikansi sebesar 0,785 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti secara parsial *employee wellness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis Enny, (2019) menyatakan, kesejahteraan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawai selain gaji atau kompensasi atas upaya mereka untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental mereka sehingga mereka dapat lebih produktif dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sementara itu, Rahardjo, (2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan berarti melakukan dengan baik. Ini adalah istilah komprehensif yang mencakup mental, fisik, moral, kesejahteraan emosional individu.

Hasil penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden penelitian. Berdasarkan data responden, sebagian besar pegawai berada pada kelompok usia produktif dengan aktivitas kerja yang cukup tinggi. Pada kondisi tersebut, pegawai cenderung lebih memprioritaskan aspek yang berkaitan langsung dengan pekerjaan seperti kompensasi dan lingkungan kerja dibandingkan dengan program *employee wellness*. Selain itu, kemungkinan program kesejahteraan yang tersedia belum sepenuhnya dimanfaatkan atau belum sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja belum terlihat secara signifikan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tidak dapat hanya menyediakan program *employee wellness* secara formalitas, tetapi perlu memastikan bahwa program tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan dapat dirasakan manfaatnya secara langsung. Jika program kesejahteraan tidak relevan atau kurang optimal, maka pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi tidak signifikan. Karena hipotesis ditolak, maka objek penelitian perlu melakukan beberapa upaya perbaikan, antara lain : 1) Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program *employee wellness* yang telah diterapkan, 2) Mengadakan survei kebutuhan pegawai untuk mengetahui jenis program kesejahteraan yang dibutuhkan pegawai, 3) Meningkatkan komunikasi agar pegawai memahami dan memanfaatkan program yang tersedia, 4) Meningkatkan kualitas fasilitas kesehatan, konseling, atau program keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desmawaty & Raja, 2020), (Sulistyawati, 2021), (Ernawati et al., 2025), dan (Malau et al., 2025) menemukan bahwa *employee wellness* secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti karakteristik responden, budaya organisasi, kualitas pelaksanaan program atau perbedaan kebutuhan pegawai di masing-masing instansi (Cahyono.A dan Hendar., 2025). Dengan demikian, meskipun secara teori *employee wellness* berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pada objek penelitian ini, akan tetapi variabel tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, diperlukan menyusun strategi agar program kesejahteraan benar-benar memiliki dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya yaitu oleh Nabawi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat

kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Syarifah et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas, sehingga secara langsung berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Temuan ini juga berkaitan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini. Sebagian besar pegawai bekerja dalam lingkungan organisasi yang menuntut kerja sama tim serta interaksi antarpegawai yang cukup intensif. Dalam kondisi tersebut, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antarpegawai sehingga meningkatkan rasa betah dan kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjadikan lingkungan kerja sebagai prioritas dalam mengelola sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan rasa betah, semangat kerja, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Karena hipotesis diterima, maka objek penelitian perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang telah ada. Upaya yang dapat dilakukan antara lain: 1) Meningkatkan aspek keselamatan dan keamanan kerja, 2) Menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman, 3) Menjaga kebersihan, pencahayaan, dan sirkulasi udara di ruang kerja, 4) Menciptakan komunikasi yang baik serta hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. 5) Melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja berdasarkan masukan dari pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulida & Junita, 2021), (Kiky & Adiputra, 2021), (Pudjo & Denny, 2021), (Natania & Martha, 2023) dan (Saputra, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan perlu dikelola secara berkelanjutan guna menciptakan kondisi kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada Perumdam Tirta Pandalungan Jember, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan *employee wellness* tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus mengevaluasi program *employee wellness* agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain guna memperkaya kajian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja serta peluang pengembangan karir.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Jember Bapak Dr. Hanafi, M.Pd., serta Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Maheni Ika Sari, S.E., M.M., atas dukungan institusional yang diberikan. Apresiasi khusus ditujukan kepada Ibu Septy Holisa Umamy, SM., MM., selaku Kaprodi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II, serta Ibu Dr. Trias Setyowati, SH, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing I, atas bimbingan yang tekun dan arahan substantif selama penyusunan penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada Bapak Dr. Ir. Nursaid, ST, MM., atas kritik dan saran konstruktifnya, serta kepada seluruh pegawai Perumdam Tirta Pandalungan Jember yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi sebagai responden kuesioner sehingga data penelitian ini dapat terkumpul dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanana Publishing
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- A. E. Malau, E. J. Sinurat, and K. Nadapdap, "Pengaruh Kompensasi, *employee wellness*, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Airnav (Air Navigation) Kualanamu Medan", *RIGGS*, vol. 4, no. 2, pp. 3913–3920, Jun. 2025. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1136>
- Nasution, M. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Djambatan.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *JURNAL ECONOMINA*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Rahardjo, D. (2022). *Sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik. Yogyakarta: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riza, F. ., & Fazri, A..(2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(04), 1086–1100. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i04.24783>
- Safitri, P. D., & Syarfan, L. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol The Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT Fadillah Mandiri Sejahtera in Nagari Koto Kaciak , Bonjol Distri*. 1–16. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/17040>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*.

BANDUNG: ALFABETA

- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D. BANDUNG: ALFABETA
- Sulistiyawati, D. (2021). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 16(1), 11–18.
- Syahrul, S., & Suharti, S. (2024). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN RETENSI STAF. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(6), 1013–1018. <https://doi.org/10.53625/juremi.v3i6.7822>
- Syarifah, M. Z. T., Andriani, D. ., & Firdaus, V. . (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Alfani Jaya. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 2437–2453. <https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1329>
- Taufiqurrahman ...Umamy, S. H. (2025). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH JEMBER. 7(2), 535–547.
- Widiyaningsih, A., & Marina, M. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(7), 453–455. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i7.1976>
- Widiyanti, Dela Putri Utami, & Eko Wahyudi. (2022). Kompensasi Kerja; Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.5>
- Wisnu Utomo, C., & Syifa Salsabila, N. (2026). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada CV Creativa Studio. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 15–23. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v4i1.2374>