

Analysis Of Compensation, Work Environment, And Company Culture On Employee Job Satisfaction At PT Adira Dinamika Multi Finance Medan Branch 3

Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3

Harsya Rasta Dewa ¹⁾; Saimara A.M Sebayang ²⁾; Darmilisan ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ harsyadewa@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Compensation, Work Environment, Company Culture

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 65 orang karyawan dengan sampel yang diambil juga sebanyak 65 responden teknik *sampling* jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang hasilnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,395, t_{hitung} (4,877) , dan sig. (0,000). Lingkungan kerja fisik memiliki nilai regresi sebesar 0,292, t_{hitung} (3,393) , dan sig. (0,001). Budaya perusahaan memiliki nilai regresi sebesar 0,236, t_{hitung} (2,912) , dan sig. (0,005). Secara simultan, didapatkan nilai F_{hitung} (233,927) dan Sig. (0,000). Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai regresi tertinggi. Nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,916 mengindikasikan bahwa sebesar 91,6% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,959.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of compensation, physical work environment, and corporate culture on employee job satisfaction at PT Adira Dinamika Multi Finance Medan 3 branch. This study employed a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 65 employees, with a sample of 65 respondents selected using a saturated sampling technique. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires, and the results were processed using SPSS software version 24. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship between independent variables and the dependent variable. The results showed that compensation, physical work environment, and corporate culture, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Compensation had a regression value of 0.395, a t -value of 4.877, and a significance value of 0.000. The physical work environment had a regression value of 0.292, a t -value of 3.393, and a significance value of 0.001. Corporate culture had a regression value of 0.236, a t -value of 2.912, and a significance value of 0.005. Simultaneously, the F -value was 233.927 with a significance value of 0.000. Compensation became the most dominant variable influencing job satisfaction with the highest regression value. The coefficient of determination (adjusted R^2) of 0.916 indicated that 91.6% of the variation in job satisfaction was explained by the three independent variables. In addition, the strength of the relationship between the independent variables and the dependent variable was classified as very strong, with a correlation coefficient (R) of 0.959.

PENDAHULUAN

Industri pembiayaan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, mengingat sebagian besar aktivitas operasionalnya berorientasi pada pelayanan, analisis kredit, dan hubungan jangka panjang dengan nasabah (Anggana & Alhabsy, 2025). Dalam hal tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan motivasi, produktivitas, loyalitas, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan (Hidayat, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah berpotensi memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan efektivitas operasional perusahaan (Wahono et al., 2025).

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Medan 3 sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang melayani masyarakat di wilayah Sumatera Utara terus berupaya meningkatkan kualitas layanan dan kinerja operasional (Sebayang & Nurhaida, 2022). Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan, teridentifikasi adanya perbedaan persepsi terkait tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut mendorong perlunya kajian akademis yang objektif untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja masih perlu mendapatkan perhatian. Sebanyak 70% responden menyatakan belum merasa bahagia dan belum menempatkan perkembangan perusahaan sebagai sumber kepuasan pribadi. Selain itu, 65% responden mengaku belum memiliki semangat kerja yang tinggi, serta 55% responden merasa belum mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara merata.

Dari sisi kompensasi, hasil pra-survei memperlihatkan bahwa hanya 25% responden yang menyatakan gaji dan insentif telah sebanding dengan kontribusi kerja, sementara 70% responden menilai peluang pengembangan karier masih belum jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, berpotensi memengaruhi persepsi kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja fisik, pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya merasakan kenyamanan kerja. Sebanyak 65% responden menyatakan fasilitas kerja belum optimal, dan 60% responden merasa lingkungan kerja masih terganggu oleh kebisingan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk pengalaman kerja karyawan.

Pada aspek budaya perusahaan, pra-survei menunjukkan bahwa hanya 30% responden merasakan dukungan pimpinan secara optimal, dan 65% responden menyatakan belum terdorong untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan. Temuan ini mengisyaratkan pentingnya peran nilai, kepemimpinan, dan sistem pembelajaran organisasi dalam membangun kepuasan kerja.

Berdasarkan data tingkat *turnover* karyawan tahun 2024 menunjukkan adanya pergerakan keluar-masuk karyawan hampir setiap bulan. Kondisi ini mencerminkan dinamika sumber daya manusia yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk menemukan bukti nyata terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Medan 3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis serta menjadi bahan pertimbangan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain peluang pengembangan karier, keamanan kerja, gaji dan kompensasi, pengawasan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Indikator pengukuran kepuasan kerja adalah rasa senang dengan pekerjaan, rasa cinta dengan pekerjaan, semangat dalam bekerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan (Sutrisno, 2020).

Kompensasi

Dessler (2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa, baik berupa pembayaran maupun penghargaan, yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator pengukuran kompensasi adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial (Dessler, 2023).

Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi dan unsur fisik yang berada di sekitar karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja fisik adalah kompensasi fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan (Nitisemito, 2019).

Budaya Perusahaan

Moekijat (2020) menjelaskan bahwa budaya perusahaan merupakan seperangkat nilai, pandangan hidup, dan falsafah yang berkembang dalam suatu organisasi, yang membentuk kebiasaan, sikap, serta perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam keyakinan, cara berpikir, serta tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Indikator pengukuran budaya perusahaan adalah perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi (Moekijat, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel (Nasution et al., 2025). Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Kumala & Setiawan, 2025).

Penelitian dilaksanakan di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Medan 3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Aulia et al., 2025). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden, yang berasal dari berbagai jabatan dan unit kerja di perusahaan tersebut.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Arif et al., 2024). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independennya meliputi kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan. Setiap variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang diukur melalui pernyataan kuesioner.

Sebelum dilakukan analisis, data terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas (Gulo et al., 2025). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r kritis sebesar 0,30, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum 0,70 (Pratama & Robain, 2025). Selanjutnya, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Sebayang, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja (Darmiliani et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5 persen (Darmiliani et al., 2024). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan (Sebayang et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan ke	Simbol	r_{hitung}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)				
1	$X_{1,1}$	0,709	0,907	Valid & Reliabel
2	$X_{1,2}$	0,621	0,913	Valid & Reliabel
3	$X_{1,3}$	0,646	0,911	Valid & Reliabel
4	$X_{1,4}$	0,813	0,900	Valid & Reliabel
5	$X_{1,5}$	0,696	0,908	Valid & Reliabel
6	$X_{1,6}$	0,828	0,900	Valid & Reliabel
7	$X_{1,7}$	0,663	0,910	Valid & Reliabel
8	$X_{1,8}$	0,760	0,904	Valid & Reliabel
9	$X_{1,9}$	0,643	0,912	Valid & Reliabel

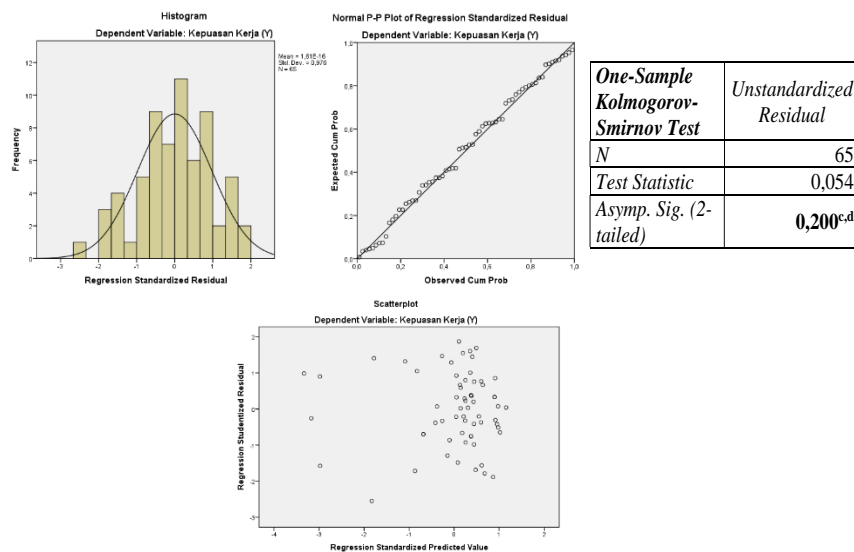
Lingkungan Kerja Fisik (X2)				
1	X _{2,1}	0,683	0,872	Valid & Reliabel
2	X _{2,2}	0,601	0,880	Valid & Reliabel
3	X _{2,3}	0,547	0,887	Valid & Reliabel
4	X _{2,4}	0,703	0,869	Valid & Reliabel
5	X _{2,5}	0,748	0,864	Valid & Reliabel
6	X _{2,6}	0,773	0,863	Valid & Reliabel
7	X _{2,7}	0,841	0,857	Valid & Reliabel
8	X _{2,8}	0,432	0,894	Valid & Reliabel
Budaya Perusahaan (X3)				
1	X _{3,1}	0,651	0,887	Valid & Reliabel
2	X _{3,2}	0,596	0,892	Valid & Reliabel
3	X _{3,3}	0,735	0,879	Valid & Reliabel
4	X _{3,4}	0,770	0,876	Valid & Reliabel
5	X _{3,5}	0,668	0,886	Valid & Reliabel
6	X _{3,6}	0,614	0,890	Valid & Reliabel
7	X _{3,7}	0,813	0,872	Valid & Reliabel
8	X _{3,8}	0,597	0,892	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Y _{,1}	0,601	0,875	Valid & Reliabel
2	Y _{,2}	0,583	0,876	Valid & Reliabel
3	Y _{,3}	0,619	0,872	Valid & Reliabel
4	Y _{,4}	0,506	0,885	Valid & Reliabel
5	Y _{,5}	0,827	0,851	Valid & Reliabel
6	Y _{,6}	0,617	0,873	Valid & Reliabel
7	Y _{,7}	0,746	0,861	Valid & Reliabel
8	Y _{,8}	0,752	0,860	Valid & Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan secara konsisten dalam proses pengumpulan data penelitian (Gulo et al., 2025).

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1. Grafik Histogram, P-P Plot, dan Scatterplot



Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS (2026)

Uji normalitas menggunakan grafik histogram memperlihatkan bentuk kurva yang menyerupai lonceng, bersifat simetris, dan terpusat di sekitar nilai nol, dengan frekuensi tertinggi berada di bagian tengah. Pola tersebut mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi dasar analisis regresi (Nasution et al., 2025).

Hasil pengujian normalitas melalui Normal P-P Plot menunjukkan sebanyak 65 titik data menyebar mengikuti serta mendekati garis diagonal, yang menandakan bahwa data variabel Kepuasan Kerja berdistribusi normal (Aulia et al., 2025).

Pengujian normalitas juga diperkuat dengan uji Kolmogorov–Smirnov, yang menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas (Gulo et al., 2025). Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa 65 titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bersifat homoskedastis (Arif et al., 2024).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Collinearity Statistics			Syarat	Kesimpulan
		Tolerance	VIF	Sig.		
1	(Constant)			0,000		
	Kompensasi (X ₁)	0,144	6,960	0,634	Tolerance > 0,10 VIF > 10, Sig. > 0,05	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,172	5,821	0,501		
	Budaya Perusahaan (X ₃)	0,202	4,945	0,500		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL		

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi (Nasution et al., 2025).

Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk seluruh variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Aulia et al., 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a					ANOVA ^a	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Uji F	
		B	Std. Error	Beta			F _{hitung}	Sig.
1	(Constant)	1,409	1,219		1,156	0,252	23 3,927	0, 000 ^b
	Kompensasi (X ₁)	0,395	0,081	0,466	4,877	0,000		
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,292	0,086	0,296	3,393	0,001		
	Budaya Perusahaan (X ₃)	0,236	0,081	0,234	2,912	0,005		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan (X₃), Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS (2026)

Regresi Linear Berganda

Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (Almeyda & Gulo, 2022)

$$Y = 1,409 + 0,395X_1 + 0,292X_2 + 0,236X_3 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 1,409 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja tetap berada pada angka 1,409. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain di luar model penelitian (Fajri, 2021).

Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,395 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,395 satuan. Pengaruh positif ini terjadi karena kompensasi yang adil dan layak mampu memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan serta meningkatkan rasa dihargai, sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja (Safrila & Oktiani, 2024).

Lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,292, yang juga menunjukkan pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, dan keamanan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja, sehingga mendukung terciptanya kepuasan kerja (Faturrohman & Abdurahman, 2025). Budaya perusahaan (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,236, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya perusahaan yang kuat, kondusif, dan mendukung kerja sama mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa lebih betah dan puas dalam bekerja (Fatyandri & Surbakti, 2023).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan *Standardized Coefficients Beta*, variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini karena kompensasi secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan menjadi faktor utama dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaan (Gulo et al., 2025).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) sebesar 61, yang dihitung dari jumlah sampel (65) dikurangi jumlah variabel penelitian (4). Dengan tingkat signifikansi 5 persen, nilai t tabel diperoleh sebesar 2,000 (Nasution et al., 2025).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,877, yang lebih besar dibandingkan t tabel (2,000), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa perubahan kompensasi secara nyata mampu meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Lawren & Ekawati, 2023).

Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,393 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, kondisi fisik tempat kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan (Kosidin & Widjaja, 2024).

Variabel budaya perusahaan (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,912 dan nilai signifikansi 0,005, sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Dewi et al., 2023). Hasil uji t juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh secara parsial karena memiliki nilai t hitung terbesar dan signifikansi terkecil (Dewi et al., 2023).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Nilai F tabel diperoleh dari $df_1 = 3$ dan $df_2 = 61$ pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,755 (Aulia et al., 2025). Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 233,927, yang jauh lebih besar dari F tabel, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga model regresi layak digunakan (Sunandi, 2020).

Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,959^a	0,916	0,916	1,78008

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan (X3), Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,916, yang berarti bahwa 91,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan, sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Kumala & Setiawan, 2025). Nilai R sebesar 0,959 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang sangat baik (Sebayang et al., 2024).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan dan pembahasan data penelitian, kompensasi secara parsial terbukti mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3. Pengaruh ini dapat dipahami melalui cara karyawan memaknai imbalan yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Kompensasi yang dirasakan adil dan sepadan akan membentuk perasaan dihargai, rasa aman, serta kenyamanan dalam bekerja, yang selanjutnya tercermin dalam sikap kerja yang lebih positif (Hidayat, 2025).

Kompensasi finansial langsung memiliki peran nyata dalam membentuk kepuasan kerja karyawan karena berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, pemberian gaji, bonus, dan insentif yang dinilai sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan membuat karyawan merasa usaha kerja mereka mendapatkan balasan yang layak. Ketika penghasilan yang diterima dianggap sepadan dengan kinerja, karyawan cenderung menunjukkan perasaan senang terhadap pekerjaan serta keinginan untuk bertahan di perusahaan (Safrila & Oktiani, 2024). Kejelasan sistem pengupahan dan pemberian bonus juga mendorong munculnya rasa percaya terhadap manajemen, sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk secara berkelanjutan.

Kompensasi finansial tidak langsung turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui jaminan rasa aman dan kepastian masa depan. Berbagai bentuk tunjangan seperti jaminan kesehatan, cuti, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 membantu karyawan dalam menghadapi kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketika karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok, muncul perasaan dihargai sebagai individu, bukan sekadar tenaga kerja. Kondisi ini menciptakan ketenangan dalam bekerja dan mengurangi kekhawatiran terhadap risiko sosial, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya (Lawren & Ekawati, 2023).

Kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang bersifat psikologis dan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta sikap pimpinan yang memberikan pengakuan atas prestasi kerja menjadi faktor yang memperkuat perasaan positif terhadap pekerjaan (Safrila & Oktiani, 2024). Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan diri, serta suasana kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk merasa bangga terhadap pekerjaannya. Perasaan dihargai secara moral dan sosial ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta meningkatkan semangat kerja.

Keterpaduan antara kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial menciptakan pengalaman kerja yang menyeluruh bagi karyawan. Ketika kebutuhan material terpenuhi, rasa aman terjaga, dan kebutuhan psikologis diperhatikan, kepuasan kerja akan terbentuk secara alami (Hidayat, 2025). Kondisi tersebut menjelaskan mengapa kompensasi secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, sebagaimana tercermin dari hasil penilaian responden terhadap indikator kepuasan kerja yang menunjukkan kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah kompensasi. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2025), Safrila & Oktiani (2024), dan Lawren & Ekawati (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, lingkungan kerja fisik secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3. Pengaruh tersebut muncul karena kondisi fisik tempat kerja menjadi bagian yang secara langsung dirasakan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang tertata dan mendukung akan membentuk rasa nyaman, aman, serta kesiapan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga kepuasan kerja dapat tumbuh secara alami (Santoso & Fauzi, 2023).

Keberadaan fasilitas kerja yang memadai menjadi unsur utama dalam mendukung kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang tersedia di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 seperti peralatan kerja, sarana pendukung administrasi, dan perlengkapan operasional dinilai mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih lancar. Ketika fasilitas berfungsi dengan baik, karyawan tidak mengalami hambatan teknis yang berlebihan dalam bekerja. Kondisi tersebut membuat waktu dan

tenaga dapat digunakan secara efektif, sehingga pekerjaan terasa lebih ringan dan terorganisasi. Perasaan dimudahkan dalam bekerja ini mendorong munculnya rasa senang dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani (Faturrohman & Abdurahman, 2025).

Pencahayaan ruang kerja juga memberikan pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan membantu karyawan menjaga kenyamanan penglihatan selama bekerja. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, pencahayaan yang dinilai sesuai membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan teliti, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan ketepatan dan konsentrasi. Kondisi pencahayaan yang baik mengurangi kelelahan mata dan ketegangan fisik, sehingga karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja dalam jangka waktu yang panjang (Santoso & Fauzi, 2023).

Suhu udara dalam ruang kerja turut membentuk suasana kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Pengaturan suhu yang relatif stabil dan sesuai kebutuhan membantu karyawan menjaga kondisi fisik selama bekerja. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, keberadaan alat pengatur suhu yang berfungsi dengan baik menciptakan suasana kerja yang tidak terlalu panas maupun terlalu dingin. Keadaan ini membuat karyawan dapat berkonsentrasi dengan lebih baik dan mengurangi rasa lelah yang berlebihan. Ketika kondisi fisik terjaga, karyawan cenderung merasakan kenyamanan yang berdampak langsung pada kepuasan kerja (Kosidin & Widjaja, 2024).

Tata ruangan yang rapi dan teratur juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penataan ruang kerja yang bersih, tertib, dan memiliki alur pergerakan yang jelas membantu karyawan menjalankan tugas tanpa gangguan yang tidak perlu. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, tata ruangan yang terjaga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan menyenangkan. Karyawan merasa lebih leluasa dalam bergerak dan berinteraksi, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara efisien dan harmonis (Santoso & Fauzi, 2023). Perasaan nyaman terhadap ruang kerja ini memperkuat sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Keterkaitan antara fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan membentuk lingkungan kerja fisik yang utuh dan saling mendukung. Ketika seluruh unsur tersebut berada dalam kondisi yang baik, karyawan merasakan kenyamanan secara fisik dan psikologis selama bekerja (Kosidin & Widjaja, 2024). Keadaan tersebut menjelaskan bagaimana lingkungan kerja fisik secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 sebagaimana tercermin dari penilaian responden terhadap indikator kepuasan kerja yang berada pada kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah keadaan atau lingkungan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faturrohman & Abdurahman (2025), Kosidin & Widjaja (2024), dan Santoso & Fauzi (2023) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, budaya perusahaan secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3. Pengaruh tersebut muncul karena budaya perusahaan menjadi pedoman perilaku yang membentuk sikap, cara berpikir, serta pola kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan suasana kerja yang terarah, selaras, dan memberikan makna bagi karyawan terhadap peran yang dijalankan dalam organisasi.

Perilaku pemimpin menjadi unsur utama dalam pembentukan budaya perusahaan karena tindakan pimpinan akan diamati dan ditiru oleh karyawan. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, pimpinan yang memberikan dukungan, arahan yang jelas, serta menunjukkan sikap teladan dalam bekerja mendorong karyawan untuk bersikap profesional dan bertanggung jawab. Ketika pimpinan bersikap adil dan terbuka, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara layak. Keadaan ini menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja serta memperkuat perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani (Dewi et al., 2023).

Budaya yang mengedepankan misi perusahaan juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Keselarasan antara tujuan pribadi karyawan dengan misi organisasi membuat pekerjaan yang dilakukan memiliki arah yang jelas. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai visi dan misi perusahaan serta membangun kerja sama antar rekan kerja. Ketika karyawan memahami tujuan bersama dan merasa menjadi bagian dari pencapaian organisasi, muncul rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan. Perasaan tersebut memperkuat kepuasan kerja karena karyawan melihat pekerjaannya memiliki arti dan nilai (Fatyandri & Surbakti, 2023).

Proses pembelajaran yang berkelanjutan turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan kemampuan menunjukkan perhatian terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan membuat karyawan merasa kemampuannya terus berkembang seiring waktu. Kondisi ini menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja dan mengurangi kejenuhan terhadap rutinitas. Karyawan yang merasakan perkembangan diri cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Wahono et al., 2025).

Motivasi yang dibangun melalui budaya perusahaan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dorongan yang diberikan pimpinan, baik melalui pengakuan atas hasil kerja maupun pemberian kepercayaan, mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan organisasi (Dewi et al., 2023). Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, karyawan yang merasa termotivasi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik serta kesiapan untuk berinovasi dalam batas kewenangannya. Keadaan ini menciptakan perasaan dihargai dan diakui, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan kerja.

Keterkaitan antara perilaku pemimpin, penghayatan terhadap misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi membentuk budaya perusahaan yang menyeluruh. Budaya tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, bermakna, dan mendukung pengembangan diri karyawan (Fatyandri & Surbakti, 2023). Kondisi ini menjelaskan bagaimana budaya perusahaan secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 sebagaimana tercermin dari hasil penilaian responden terhadap indikator kepuasan kerja yang berada pada kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah budaya perusahaan yang diterima karyawan dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahono et al. (2025), Fatyandri & Surbakti (2023), dan Dewi et al. (2023) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 terbentuk melalui keterpaduan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan yang saling memperkuat. Ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan bekerja secara bersama sama dalam membentuk pengalaman kerja karyawan secara menyeluruh. Ketika imbalan kerja dirasakan layak, lingkungan fisik memberikan kenyamanan, dan budaya perusahaan menumbuhkan makna kerja, maka kepuasan kerja muncul sebagai respon psikologis yang wajar dan berkelanjutan (Fajri, 2021).

Rasa senang dengan pekerjaan tumbuh ketika karyawan merasakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan imbalan yang diterima. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja memberikan rasa aman terhadap masa depan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang tertata rapi, didukung fasilitas memadai, pencahayaan yang nyaman, serta suhu ruang yang terjaga, membuat karyawan merasa betah berada di tempat kerja. Budaya perusahaan yang ditunjukkan melalui perilaku pimpinan yang mendukung serta kejelasan arah kerja memperkuat perasaan positif tersebut. Kombinasi ini membuat karyawan menyadari realitas pekerjaannya tanpa kehilangan rasa senang dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari (Almeyda & Gulo, 2022).

Rasa cinta dengan pekerjaan terbentuk ketika karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang adil menciptakan perasaan dihargai atas pengorbanan tenaga dan waktu yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan mencurahkan perhatian secara penuh tanpa gangguan fisik yang melelahkan. Budaya perusahaan yang menekankan kerja sama, kepedulian terhadap kemajuan organisasi, serta teladan pimpinan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dalam keadaan tersebut, karyawan terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya dengan kesadaran dan ketulusan yang tinggi (Sunandi, 2020).

Semangat dalam bekerja juga dipengaruhi secara simultan oleh ketiga variabel tersebut. Kompensasi yang jelas dan layak membangun dorongan internal untuk bekerja secara konsisten. Lingkungan kerja fisik yang mendukung membantu menjaga kondisi fisik dan mental karyawan sehingga semangat kerja dapat dipertahankan sepanjang waktu kerja. Budaya perusahaan yang mendorong pembelajaran dan motivasi memperkuat sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, karyawan yang merasa diperhatikan secara material, fisik, dan

psikologis akan menunjukkan antusiasme kerja yang stabil serta kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan (Sebayang & Nurhaida, 2022).

Prestasi kerja yang dihasilkan merupakan wujud nyata dari kepuasan kerja yang terbentuk secara menyeluruh. Kompensasi mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal karena adanya hubungan antara kinerja dan imbalan. Lingkungan kerja fisik yang tertata mendukung kelancaran proses kerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih tepat waktu dan akurat. Budaya perusahaan yang menekankan tanggung jawab, pembelajaran, dan motivasi menciptakan standar kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh sungguh. Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, keterpaduan ketiga variabel tersebut membuat karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja yang sesuai harapan perusahaan dan pimpinan.

Hubungan simultan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan membentuk sistem kerja yang saling melengkapi. Kompensasi memenuhi kebutuhan material, lingkungan kerja fisik menjaga kenyamanan kerja, dan budaya perusahaan memenuhi kebutuhan psikologis serta sosial karyawan. Ketika ketiganya berjalan secara seimbang, kepuasan kerja tidak hanya muncul sebagai perasaan sesaat, tetapi berkembang menjadi sikap kerja yang positif, stabil, dan berorientasi pada hasil (Darmilisani et al., 2025).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kompensasi, pengawasan, budaya perusahaan, lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Gulo (2022), Fajri (2021), & Sunandi (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa keadilan dalam bekerja. Karyawan memaknai kompensasi sebagai bentuk pengakuan nyata atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Ketika gaji, insentif, dan tunjangan dirasakan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan akan lebih cepat merasakan kepuasan dibandingkan pengaruh dari lingkungan fisik maupun budaya perusahaan.

Kompensasi memiliki dampak langsung terhadap rasa aman dan kepastian kerja karyawan. Penghasilan yang memadai membantu karyawan memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga beban pikiran di luar pekerjaan dapat diminimalkan. Dalam keadaan tersebut, karyawan lebih mudah merasakan ketenangan dan kepuasan dalam bekerja. Dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik dan budaya perusahaan yang pengaruhnya cenderung bersifat tidak langsung, kompensasi memberikan respon yang lebih cepat dan nyata terhadap perasaan puas atau tidak puas (Hidayat, 2025).

Di PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3, sistem kompensasi yang dinilai adil memperkuat hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Karyawan merasa usaha kerja mereka tidak diabaikan dan memiliki nilai yang jelas. Kondisi ini menumbuhkan rasa senang, semangat, serta kesiapan untuk mempertahankan kinerja. Lingkungan kerja fisik dan budaya perusahaan berperan sebagai pendukung, namun kompensasi menjadi pemicu utama yang menentukan sikap awal karyawan terhadap pekerjaannya (Hidayat, 2025).

Dominasi kompensasi juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut target dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam situasi tersebut, karyawan cenderung menilai kepuasan kerja berdasarkan seberapa sepadan imbalan yang diterima dengan tuntutan pekerjaan. Ketika kompensasi memenuhi harapan, karyawan lebih mudah menerima kekurangan pada aspek lain dan tetap merasakan kepuasan kerja (Lawren & Ekawati, 2023). Hal inilah yang menjelaskan mengapa kompensasi menjadi variabel yang paling kuat memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 dibandingkan lingkungan kerja fisik dan budaya perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 dengan nilai regresi sebesar 0,395, t_{hitung} sebesar 4,877 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 dengan nilai regresi sebesar 0,292, t_{hitung} sebesar 3,393 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, dan nilai signifikan sebesar 0,001.

3. Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 dengan nilai regresi sebesar 0,236, t_{hitung} sebesar 2,912 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, dan nilai signifikan sebesar 0,005.
4. Kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan 3 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 233,927 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,755. Kemampuan kerja menjadi variabel yang paling memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,395 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu sebesar 0,466.

Saran

1. Manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan Tiga disarankan memperkuat sistem kompensasi yang adil dan transparan dengan menyesuaikan gaji serta insentif berdasarkan beban kerja dan pencapaian karyawan. Pemberian insentif kinerja secara rutin dan tepat waktu perlu dipastikan agar karyawan merasa dihargai. Selain itu, peninjauan berkala terhadap tunjangan dan penghargaan nonfinansial dapat meningkatkan rasa aman, motivasi kerja, serta kepuasan karyawan secara berkelanjutan.
2. Manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan Tiga disarankan menjaga dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja fisik dengan memastikan fasilitas kerja berfungsi dengan baik dan mudah digunakan. Pencahayaan dan sirkulasi udara perlu dijaga agar tetap nyaman selama jam kerja. Penataan ruang kerja yang rapi dan tertata juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, aman, dan merasa betah berada di lingkungan kerja.
3. Manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan Tiga disarankan memperkuat budaya perusahaan melalui keteladanan pimpinan dalam sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Pimpinan perlu menyampaikan arah dan tujuan perusahaan secara konsisten agar dipahami seluruh karyawan. Kegiatan pembelajaran dan pengembangan perlu dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pemberian dorongan dan apresiasi atas keterlibatan karyawan juga perlu dijaga agar motivasi kerja tetap tinggi.
4. Manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Medan Tiga disarankan menciptakan suasana kerja yang mampu menumbuhkan rasa senang dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Pemberian pengakuan atas hasil kerja karyawan perlu dilakukan secara terbuka dan adil. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan perlu dijaga agar semangat kerja tetap terpelihara. Dukungan terhadap pencapaian kinerja juga perlu diberikan agar karyawan terdorong menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151-160.
- Anggana, N., & Alhabsy, M. Y. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Field Collection Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(6), 400-411.
- Arif, M. H., Sebayang, S. A., & Darmilisani, D. (2024). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 108-120.
- Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025, October). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 644-656).
- Darmilisani, D., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Akseibilitas dan Produktivitas terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585-598.
- Darmilisani, D., Lumbanraja, P., Absah, Y., & Gultom, P. (2025). Improving employee wellbeing in plantation companies: The role of job crafting capability and work engagement. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(6), 1065-1076.
- Darmilisani, D., Wulandari, D. Y., & Tamba, Y. P. (2024, April). Improving Community Performance Through Salary, Work Environment, And Workforce Training In Sunggal District, Deli Serdang. In *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* (Vol. 2, No. 1, pp. 01-13).

- Dessler, G (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT Indeks.
- Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 286-297.
- Fajri, M (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bagus Karya (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Checker Pada PT. XYZ Region Bandung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278-288.
- Fatyandri, A. N., & br Surbakti, T. E. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 869-880.
- Gulo, J. S., Ritonga, H. M., & Diana, Y. (2025, October). Analysis of Service Quality, Trust, and Corporate Image on Customer Satisfaction at Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 1037-1049).
- Hidayat, D. Z. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BTN Pusat Harmoni. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(1), 731-757.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 438-445.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Moekijat (2020). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nasution, H. T., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025, October). Analysis of Organizational Culture, Work Ability, and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Medan City. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 3246-3258).
- Nitisemito, A. S (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, S., & Robain, W. (2025). Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PTPN II Sei Semayang. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(3), 56-66.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Santoso, A. B., & Fauzi, Z. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA YWKA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1206-1216.
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Prosedur Kredit Terhadap Pengambilan Keputusan Kredit Nasabah Pt Adira Dinamika Multifinance Tbk. Cabang Brigjen Katamso–Medan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 170-177.
- Sebayang, S. A. (2022). An Effect of Time Management, Supervision, and Work Facilities on Employee Work Effectiveness at PT. Mekar Karya Mas. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Sebayang, S. A., Ario, F., & Taufik, M. (2023). The Influence of the Work Environment, Commitment and Personality of UMKM on the Loyalty of Human Resources Through The Performance of UMKM in Klambir V Kebun Village. *Journal of Community Research and Service*, 7(1), 152-161.
- Sunandi, N. F (2020). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Bagian Non Manajer Pada PT Pacific Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)
- Sutrisno, E (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wahono, A. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rajdular Brothers. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(1), 23-32.