

The Effect Of Compensation, Physical Work Environment And Workload On Employee Job Satisfaction CV. Alfian Jaya

[Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Alfian Jaya]

Maura Zidni Tahta Syarifah¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the relationship between compensation, physical work environment conditions, and workload on the level of employee job satisfaction at CV. Alfian Jaya, considering that job satisfaction is an important factor that influences performance, loyalty, and workforce stability. This study uses a quantitative approach with a population of 100 CV. Alfian Jaya employees and the sample was determined using a purposive sampling method. The research data is in the form of primary data collected through distributing questionnaires to respondents, with statements arranged based on indicators of each variable and measured using a Likert scale. The collected data were analyzed using SmartPLS software. The results of the study indicate that compensation, physical work environment conditions, and workload have a positive and significant effect on employee job satisfaction, which confirms that increasing fair compensation, a comfortable work environment, and appropriate workload management can increase employee job satisfaction.*

Keywords - compensation, physical work environment, workload, employee performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik, serta beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Alfian Jaya, mengingat kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 100 karyawan CV. Alfian Jaya dan sampel ditentukan menggunakan metode purposive sampling. Data penelitian berupa data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dengan pernyataan disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menegaskan bahwa peningkatan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta pengelolaan beban kerja yang tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.*

Kata Kunci - kompensasi, lingkungan kerja fisik, beban kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka yang menggerakkan semua proses operasional. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung [1]. pada pengelolaan SDM yang efektif dengan sumber daya yang terbatas, perusahaan harus mampu mengembangkan dan mendukung SDM semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan bisnis. SDM juga menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan terutama dalam hal efisiensi, efektivitas, dan kemudahan dalam menjalankan tugasnya.

Ada banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu perusahaan, seperti sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang baik, serta tersedianya peralatan yang modern [2]. Pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya dengan saksama agar tercapai kepuasan karyawan dalam bekerja [3]. Selain itu, praktik kerja yang baik berperan penting dalam menjaga kepuasan karyawan, yang akan memengaruhi kinerja mereka dan memfasilitasi pencapaian tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan, yang akan memfasilitasi keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi menunjukkan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaan mereka. Perilaku kerja karyawan dapat diukur dari reaksi mereka terhadap pekerjaan dan emosi mereka [4]. Ketika karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas, maka mereka akan cenderung tidak memberikan seluruh kemampuan mereka, sehingga berdampak buruk pada perusahaan [5]. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan banyak hal yang diberikan

kepada karyawan agar mereka merasa puas dan nyaman di tempat kerja, salah satunya adalah memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan sesuai[6] .

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan salah satu tolak ukur kinerja karyawan, sehingga apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup memadai bagi karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan[7] .Kompensasi dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mengacu pada transaksi yang dilakukan oleh pihak penerima yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Kompensasi langsung adalah hak karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sementara itu, Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran yang tidak dilakukan secara langsung kepada karyawan, seperti tunjangan dan jasa. Manfaat dan layanan merupakan kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka [8] .Kompensasi merupakan aspek penting yang menjadi perhatian oleh banyak organisasi dalam rangka mempertahankan dan menarik karyawan (SDM) yang baik. Selain itu, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah lingkungan kerja [9] .

Lingkungan kerja di suatu perusahaan masih menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena pengaruhnya terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya [6] .Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Misalnya, jika lingkungan kerja tidak bersih dan tidak aman bagi karyawan, maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam bekerja di perusahaan. Hal ini juga akan berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjamin kepuasan karyawan [3] . Lingkungan kerja di sebuah perusahaan dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang secara langsung dapat dilihat dan diamati di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada interaksi yang berlangsung di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja. [10].Faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja[11].

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan suatu proyek/organisasi dan merupakan hasil keseimbangan antara volume pekerjaan dan waktu. Jika kemampuan seorang karyawan melampaui tuntutan pekerjaan, maka akan timbul perasaan stres. Kesempatan kerja yang setara memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan bagi semua karyawan di suatu perusahaan [8] .Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja, baik internal maupun eksternal. Faktor intrinsik adalah faktor internal yang memengaruhi kinerja seperti respons internal tubuh terhadap rangsangan eksternal, seperti jenis kelamin, usia, kondisi fisik, kesehatan (kesejahteraan fisik) dan motivasi, kebahagiaan, emosi atau perasaan (aspek kognitif). Sementara itu, faktor eksternal adalah faktor penting lainnya dalam dunia kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja. Meliputi lingkungan kerja, organisasi kerja, dan tata kerja [11] .

Penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan[5]. Penelitian lainnya juga menunjukkan temuan serupa, yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan[9]. Tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan[12]. Berdasarkan ketiga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidakkonsisten antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan[6]. Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[5]. Penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[13]. Berdasarkan ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsisten antara Lingkungan kerja fisik pada Kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[5]. Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang menunjukan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[1]. Sementara itu, terdapat juga penelitian lain yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan[8]. Ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidakkonsisten antara Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Beberapa variabel yang diketahui memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja di antaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja. Namun demikian, hasil-hasil penelitian

sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan hasil ini menimbulkan adanya evidence gap, yaitu kesenjangan antara fenomena yang terjadi di lapangan dengan bukti empiris yang tersedia. Ketidaksesuaian ini menjadi indikasi bahwa masih terdapat ruang untuk kajian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih akurat dan komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk meninjau kembali pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di lingkungan kerja.

CV Alfani Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pentol. CV Alfani Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yaitu pembuatan pentol yang juga menyediakan layanan secara daring dan online untuk memudahkan pembeli. Untuk memastikan kepuasan pelanggan dan bersaing secara efektif, kami menyesuaikan perlengkapan sesuai kebutuhan dan keinginan mereka. CV. Alfani Jaya berlokasi di Desa Wonomlati, Kecamatan Krembung, Kabupaten Sidoarjo, dan komitmen kami adalah menunjukkan kualitas terbaik dari produk yang kami tawarkan.

Penelitian ini bermula dari suatu permasalahan yang muncul pada objek penelitian, yakni karyawan yang mengeluhkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima, khususnya terkait gaji yang belum sesuai dengan Upah minimum regional (UMR) di Kabupaten Sidoarjo. Karyawan mengeluh bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, seringkali karyawan dihadapkan pada tuntutan yang tidak sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mereka.

Para karyawan sering kali mengungkapkan keluhan mengenai pimpinan yang memberikan tugas atau pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan secara bersama, tetapi justru meminta mereka untuk menyelesaikannya secara individu. Hal ini mengakibatkan banyak karyawan harus lembur dan pulang larut malam. Selain itu, mereka juga mengeluhkan target – target yang ditetapkan oleh pimpinan yang seringkali mengharuskan mereka bekerja diluar jam kerja normal. Lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Misalnya, sirkulasi udara yang buruk dapat membuat karyawan merasa gerah dan tidak nyaman saat bekerja didalam ruangan. Selain itu, pencahayaan yang kurang memadai dan suara bising dari lalu lintas juga dapat mengganggu konsentrasi mereka, sehingga menghambat penyelesaian tugas dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan tidak merasa terbebani saat menyelesaikan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Saat melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Namun, mereka seringkali mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan tidak sejalan dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, kurangnya kerjasama antar rekan kerja juga berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya ?
2. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya ?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya ?

Pertanyaan Peneliti : Apakah Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya ?

Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh dari Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Beban kerja dalam mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan CV. Alfani Jaya.

Kategori SDGs : Penelitian ini mengacu pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) poin ke-8, yang menekankan pentingnya menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja serta penyediaan pekerjaan yang layak bagi semua kalangan.

II. LITERATURE REVIEW

Kompensasi (X1)

Kompensasi merujuk pada total nilai uang, barang, atau jasa yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Pembayaran yang diterima oleh karyawan merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap dedikasi dan usaha yang telah ditunjukkan oleh karyawan selama masa kerja mereka. Sedangkan bagi karyawan, kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan atas beban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada perusahaan. Adapun Indikator kompensasi, yaitu [14] :

1. Gaji adalah pembayaran atau imbalan yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
2. Insentif atau Bonus merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian mereka dalam menjalankan pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tunjangan adalah imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya.
4. Fasilitas adalah sarana yang disediakan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka.

Kompensasi memainkan peranan penting dalam menunjang kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi[5] . Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[5] .

Lingkungan kerja fisik (X2)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan bekerja yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi cara bekerjanya, misalnya kebersihan, kebisingan, pencahayaan, dan lain sebagainya[15] . Salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja adalah Lingkungan kerja fisik, yaitu semua kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung[6] . Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kelompok. Pertama, ada lingkungan yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan fasilitas lainnya. Kedua, terdapat lingkungan perantara, yaitu kondisi yang mempengaruhi situasi individu, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna, dan faktor lainnya.[16] Adapun indikator Lingkungan kerja fisik sebagai berikut [17] :

1. Pencahayaan yaitu faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan atau penerangan yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.
2. Sirkulasi ruang kerja adalah oksigen yang merupakan gas esensial bagi kehidupan, memastikan keberlangsungan proses metabolisme. udara dapat dianggap tercemar jika kandungan oksigennya berkurang dan telah terkontaminasi oleh gas atau bau yang berbahaya untuk kesehatan.
3. Tata letak ruang yakni pengaturan atau penataan letak ruang kerja yang terencana dengan baik akan menghasilkan suasana yang nyaman saat bekerja.
4. Dekorasi berkaitan erat dengan pemilihan warna yang tepat, sehingga hal ini tidak hanya berhubungan dengan penampilan fisik ruang kerja.
5. Kebisingan merupakan suara dari lingkungan sekitar pekerjaan yang mengganggu sedangkan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, sehingga penting untuk menghindari kebisingan yang bisa mengganggu agar setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan produktivitas meningkat.
6. Fasilitas merupakan sarana yang disediakan perusahaan sangat penting sebagai dukungan dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan membantu kelancaran dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik juga memiliki peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja timbul dari kondisi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai apakah mereka senang atau tidak senang, nyaman atau tidak puas terhadap lingkungan kerja perusahaan tempat mereka bekerja [18] . Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan [5] .

Beban Kerja (X3)

Beban kerja merujuk pada kumpulan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Penugasan beban kerja kepada karyawan haruslah sejalan dengan

sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Apabila tidak, hal ini dapat menimbulkan masalah yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di masa mendatang [19]. Indikator Beban kerja meliputi [12]:

1. Kondisi pekerjaan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memahami tugasnya dengan baik. Contohnya, hal ini dapat dilihat dari pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengoperasikan mesin – mesin yang diperlukan untuk mencapai target yang ditetapkan.
2. Penggunaan waktu kerja yang efisien dan sesuai dengan SOP yang ditentukan dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Namun, seringkali perusahaan tidak menerapkan SOP secara konsisten, sehingga waktu yang diberikan kepada karyawan seringkali terasa terbatas.
3. Target yang harus dicapai oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Ketika ada ketidakseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan target dan jumlah beban kerja yang diberikan, maka beban yang dirasakan karyawan akan semakin berat.

Karyawan yang bekerja berlebihan akan menyebabkan menurunnya produktivitas, sehingga kepuasan kerja akan sangat rendah. Sebaliknya karyawan yang bekerja berdasarkan kemampuannya, akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kepuasan kerjanya pun akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [5].

Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya.. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka temukan di tempat kerja mereka [20]. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama adalah karakteristik karyawan, seperti kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, penampilan fisik, pendidikan, pengalaman kerja, lama masa kerja, kepribadian, emosi, pikiran, perasaan, dan kebiasaan kerja. Yang kedua adalah karakteristik pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur, tingkat (kelompok), jabatan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, dukungan pekerjaan, hubungan sosial dan yang berkaitan dengan pekerjaan [20]. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut adalah sebagai berikut [1]:

1. Pekerjaan itu sendiri mencakup sejauh mana pekerjaan dapat memberikan seseorang tugas atau aktivitas yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji merupakan besaran imbalan finansial yang diterima, serta tingkat keadilannya jika dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh karyawan lain didalam perusahaan yang sama.
3. Peluang promosi adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan promosi berdasarkan kemampuan dan masa kerja mereka.
4. Supervisi berkaitan dengan kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis serta dukungan moral kepada bawahannya, sehingga mereka merasa nyaman saat menjalankan tugas – tugas mereka.
5. Teman kerja atau yang dikenal sebagai pendamping, berperan penting dalam memberikan dukungan sosial dan ketrampilan teknis. Hubungan yang baik antara teman kerja sangat krusial untuk mencapai kepuasan kerja, karena keharmonisan dalam kelompok kerja berpengaruh besar terhadap kinerja besarnya.

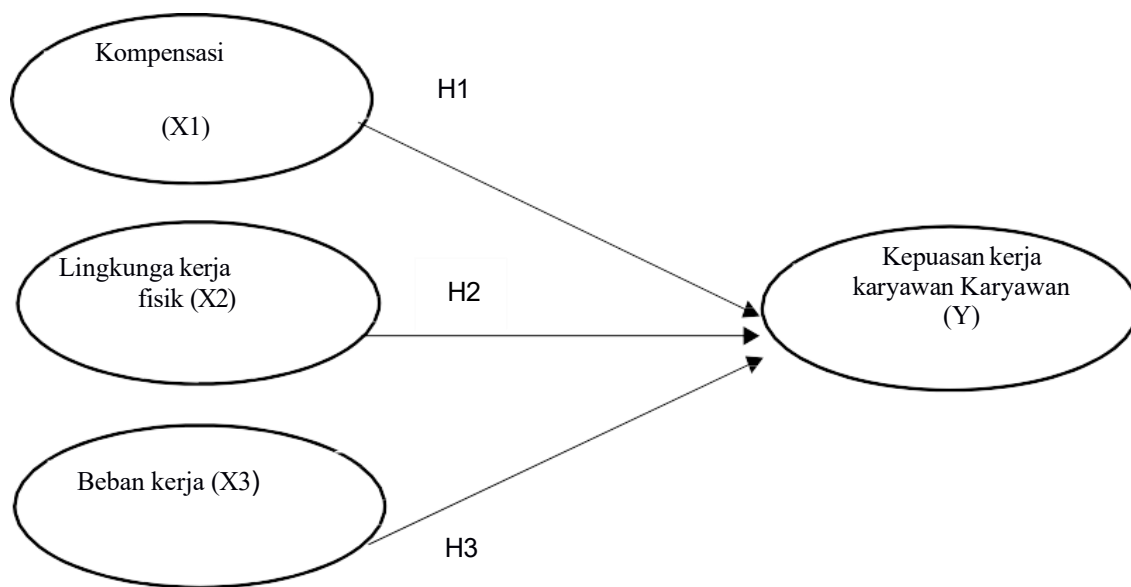
III. METODE PENELITIAN

Obyek untuk penelitian ini adalah Cv. Alfani Jaya Desa Wonolati Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, hipotesis, atau fenomena yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Alfani Jaya. Sampel dari penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling yang didapatkan dari total sampel yaitu sebanyak 100 responden. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Alfani Jaya yang sudah bekerja minimal selama dua tahun. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Beban kerja (X3), dan variabel dependen adalah Kepuasan kerja karyawan

(Y). Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan secara online dengan menggunakan Google Form. Penelitian ini menggunakan satu jenis skala, yaitu skala likert dengan rentang jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Setelah semua data terkumpul, aplikasi SmartPLS merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pemodelan kuadrat terkecil parsial emodelan persamaan struktural. Hipotesis didasarkan pada nilai t- statistik. Signifikansi statistik dari parameter memberikan informasi yang berkaitan dengan varians antar variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV.Alfan Jaya Desa Wonomlati Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo.

Kerangka Kopseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan interpretasi yang lebih spesifik terhadap variabel dalam penelitian, sehingga memudahkan proses pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Beban kerja (X3) dan Kepuasan kerja karyawan (Y).

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya. Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan, baik secara finansial maupun non-finansial, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka..21]. Adapun Indikator Kompensasi, yaitu[14] :

1. Gaji adalah pembayaran rutin setiap bulan yang diberikan kepada karyawan.
2. Insentif atau Bonus merupakan imbalan tambahan berdasarkan pencapaian target atau kinerja kerja tertentu.
3. Tunjangan yaitu tambahan pendapatan di luar gaji pokok seperti tunjangan makan, transportasi, hari raya, dan keluarga.
4. Fasilitas adalah bentuk kompensasi non-finansial seperti asuransi kesehatan, kendaraan.

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang mencakup segala aspek fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung [6]. Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan bekerja secara efektif dan meraih target pekerjaan mereka [3]. Adapun Indikator dari Lingkungan kerja fisik yaitu [22] :

1. Pencahayaan yaitu keberadaan pencahayaan yang cukup untuk mendukung aktivitas kerja dengan efisien..
2. Sirkulasi ruang kerja adalah kualitas udara dan sirkulasi yang baik, dengan tingkat oksigen yang memadai dan bebas dari polusi atau bau berbahaya.
3. Tata letak ruang yaitu pengaturan ruang kerja yang terorganisir dan nyaman untuk memudahkan aktivitas sehari-hari.
4. Dekorasi berkaitan dengan pemilihan warna dan elemen estetika yang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan tidak mengganggu.
5. Tingkat kebisingan yang rendah agar karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi maksimal.
6. Fasilitas yaitu ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pekerjaan, seperti peralatan dan teknologi yang tepat.

Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. [23]. Adapun Indikator Beban kerja diantaranya [12] :

1. Kondisi pekerjaan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memahami tugasnya dengan baik. Contohnya, hal ini dapat dilihat dari pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengoperasikan mesin – mesin yang diperlukan untuk mencapai target yang ditetapkan.
2. Penggunaan waktu kerja yang efisien dan sesuai dengan SOP yang ditentukan dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Namun, seringkali perusahaan tidak menerapkan SOP secara konsisten, sehingga waktu yang diberikan kepada karyawan seringkali terasa terbatas.
3. Target yang harus dicapai oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang mereka hadapi. Ketika ada ketidakseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan target dan jumlah beban kerja yang diberikan, maka beban yang dirasakan karyawan akan semakin berat.

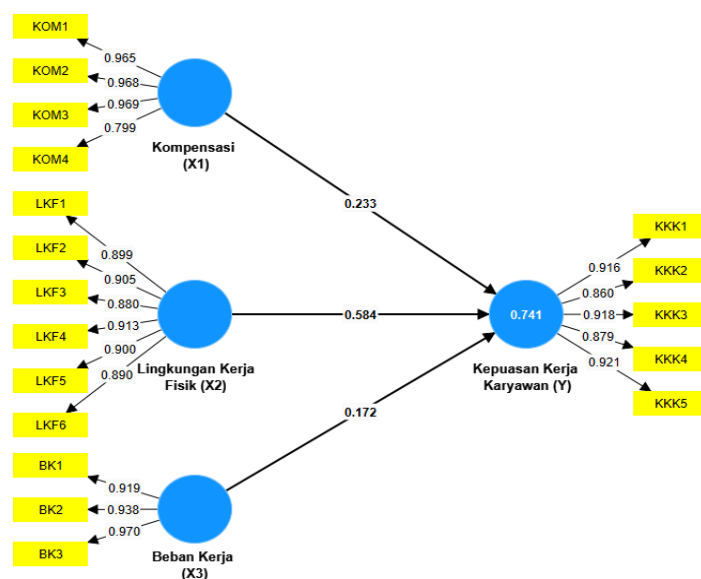
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya, yang meliputi perasaan dan perilaku, yang pada akhirnya dihasilkan dari penilaian kepuasan karyawan setelah menyelesaikan sebagian besar pekerjaan [24]. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut adalah sebagai berikut [1] :

1. Pekerjaan itu sendiri mencakup sejauh mana pekerjaan dapat memberikan seseorang tugas atau aktivitas yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji merupakan besaran imbalan finansial yang diterima, serta tingkat keadilannya jika dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh karyawan lain didalam perusahaan yang sama.
3. Peluang promosi adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan promosi berdasarkan kemampuan dan masa kerja mereka.
4. Supervisi berkaitan dengan kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis serta dukungan moral kepada bawahannya, sehingga mereka merasa nyaman saat menjalankan tugas – tugas mereka.
5. Teman kerja atau yang dikenal sebagai pendamping, berperan penting dalam memberikan dukungan sosial dan ketrampilan teknis. Hubungan yang baik antara teman kerja sangat krusial untuk mencapai kepuasan kerja, karena keharmonisan dalam kelompok kerja berpengaruh besar terhadap kinerja bersama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan guna mengetahui besaran korelasi yang dimiliki oleh indikator dengan variabel laten. Kriteria validitas konvergen dapat dilihat berdasarkan nilai outer loading dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai outer loading yang memenuhi syarat validitas harus melebihi 0.700, sementara nilai AVE yang mencapai > 0.500 dapat dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas konvergen yakni sebagai berikut :

Outer Loadings

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Loading*

Item	Kompensasi (X1)	Lingkungan kerja fisik (X2)	Beban kerja (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
KOM1	0.965			
KOM2	0.968			
KOM3	0.969			
KOM4	0.799			
LKF1		0.899		
LKF2		0.905		
LKF3		0.880		
LKF4		0.913		
LKF5		0.900		
LKF6		0.890		
BK1			0.919	
BK2			0.938	
BK3			0.970	
KKK1				0.916
KKK2				0.860

KKK3				0.918
KKK4				0.879
KKK5				0.921

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil pada tabel 2. Maka bisa dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE > 0.500 sehingga bisa dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen dan valid.

Hasil Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Ukuran reliabilitas yang paling umum digunakan adalah *internal consistency*. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua indikator, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (rho_c). suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,700 dan Composite Reliability (rho_c) > 0,700.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.944	0.961	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.952	0.961	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.938	0.960	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.941	0.955	Reliabel

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan tabel 3. diatas, semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (rho_c) diatas 0,700 yang berarti semua konstruk variabel dianggap reliabel.

Goodness of Fit (GoF)

Pada tahapan ini akan mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan. Analisis data pada metode PLS-SEM ini mengharuskan perhitungan secara manual untuk mencari besaran nilai GOF nya. Adapun kriteria dari GoF sendiri sebagai berikut: untuk besaran nilai 0,1 dikategorikan kecil, untuk besaran 0,25 dikatakan medium dan untuk besaran 0,38 dikatakan besar. Di bawah ini adalah rumus mencari Gof:

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{Gof} =$$

$$\sqrt{(0.861+0.806+0.889+0.809)}$$

$$/1 \times 0.741 \text{ Gof} = \sqrt{0.841 \times}$$

$$0.741$$

$$\text{Gof} = 0.789$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit* didapatkan nilai GoF sebesar 0.789. Hasil ini memperlihatkan kesesuaian model yang tinggi karena nilainya lebih dari 0.38 yang berarti model secara keseluruhan cocok dengan data dan memenuhi kriteria Gof yang besar atau baik.

Nilai Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-squared* atau R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

kriteria penilaian R^2 adalah sebagai berikut :

- $R^2 \geq 0,67 \rightarrow$ Kuat
- $R^2 \geq 0,33 \rightarrow$ Moderat
- $R^2 \geq 0,19 \rightarrow$ Lemah

Tabel 4. Hasil Uji Coefficient of Determination (R^2)

Variabel	R-square	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.741	Kuat

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4. diatas, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.741. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Beban Kerja (X3) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen sebesar 74,1%. Sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, nilai R^2 yang diperoleh termasuk dalam kategori kuat.

Nilai Relevansi Prediktif

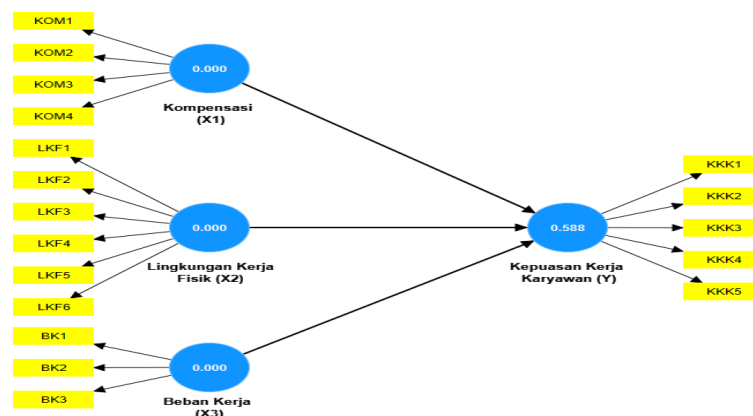
Dalam analisis ini, dipakai nilai Q^2 yang diperoleh dari rumus $Q^2 = 1 - SSE(\text{Sum Square Error}) / SSO(\text{Sum Square Observation})$. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ialah hasil uji q square yang dilakukan dengan *blindfolding*.

Tabel 5. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.588

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil uji *blindfolding* yang dilakukan pada SmartPLS, hasil Q^2 pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) ialah lebih besar dari 0 yakni 0.588 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model mempunyai predictive relevance atau bisa dikatakan semua variabel itu mempunyai nilai observasi yang baik.



Gambar 2. Hasil Uji Predictive Relevance (Q Square)

Model Fit

Uji *Model Fit* dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang digunakan sesuai (*fit*) dengan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, pengujian *Model Fit* dilakukan menggunakan indikator Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI).

- SRMR: Nilai yang dapat diterima adalah $\leq 0,10$, menunjukkan bahwa model memiliki *good fit*.
- NFI: Nilai antara 0 dan 1, di mana nilai $> 0,10$ menunjukkan bahwa model dapat diterima

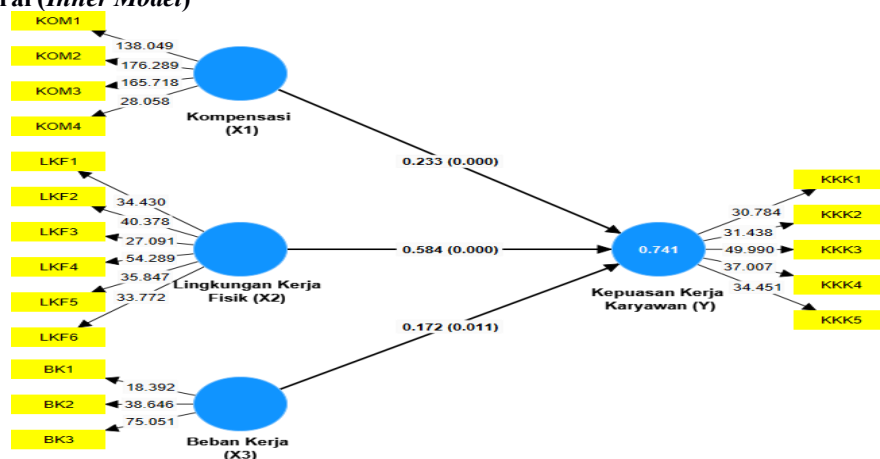
Tabel 6. Hasil Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.069	0.069
d_ ULS	0.817	0.817
d_ G	2.021	2.021
Chi-square	732.225	732.225
NFI	0.738	0.738

Berdasarkan tabel diatas nilai SRMR sebesar 0.069 atau kecil dari 0.10 dan NFI sebesar 0.738 atau besar dari 0.1 sehingga bisa disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki kecocokan model yang baik.

Pengujian Hipotesis

Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan memproses data memakai fungsi Bootstrapping 5000x *two tailed* di SmartPLS 4. Penentuan hasil uji hipotesis didasarkan pada P-value yang ditampilkan pada *Path Coefficients*. Berikut ialah hasil uji hipotesis yang diperoleh dari proses *Bootstrapping* dengan SmartPLS.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Kode	Hipotesis	Original Sample	P values	Kesimpulan
H1	Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.233	0.000 < 0.05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel
H2	Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.584	0.000 < 0.05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel
H3	Beban Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.172	0.011 < 0.05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel

Sumber : SmartPLS

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan CV.Alfan Jaya

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfian Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan Kepuasan kerja karyawan.[7] Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama penentu kepuasan kerja karyawan di perusahaan CV.Alfan Jaya.

Hipotesis kedua : Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan CV.Alfan Jaya

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfian Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang teratur, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja dan mendorong semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan fasilitas kerja dan tata ruang kerja selalu dalam kondisi optimal untuk menunjang produktivitas sekaligus kepuasan kerja.[3]

Hipotesis ketiga : Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan CV.Alfan Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfian Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Beban kerja yang terukur dan adil akan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan karyawan.[11] Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengaturan beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani berlebihan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfian Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfian Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfian Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia dapat mendorong produktivitas sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kepuasan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, riset ini berhasil saya selesaikan. Saya menyadari, keberhasilan karya tulis ini tak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagi pihak. Apresiasi setinggi-tingginya saya ucapkan atas dukungan yang telah diberikan. Tak lupa, terima kasih kepada Perusahaan CV. Alfian Jaya dan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas izin penggunaan data dan bantuan lainnya, yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

REFERENSI

- [1] “Wahyuni, Dhista Desi. *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo*. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.”
- [2] L. K. Fitriani and N. Yusiana, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan,” *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 3, no. 2, Nov. 2020, doi: 10.25134/ijsm.v3i2.3632.
- [3] M. O. Marbun and A. Kusnawan, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi,” 2022.
- [4] M. Jasmin and N. W. Asbara, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo”. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/issue/view/165> Vol. 1 No. 3 (2023): Jurnal Malomo : Manajemen dan Akuntansi
- [5] S. B. R. Effendi and R. Dwiarti, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Artomulyo Grosir Yogyakarta”. <https://ojs.co.id/1/index.php/ike/issue/view/219> Vol 7 No 6 (2024):
- Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi**
- [6] Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, and Endah Kurniawati, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah,” *J. Publ. Sist. Inf. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 106–120, Oct. 2022, doi: 10.55606/jupsim.v1i3.665.
- [7] PERMANA, I. D., & Anik Ariyanti, M. M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pt. Megasari Makmur.
- [8] A. Hermingsih and D. Purwanti, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi,” *J. Dimensi*, vol. 9, no. 3, pp. 574–597, Nov. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2734.
- [9] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, Dec. 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [10] N. Nurdin, W. Wahyu, N. K. Sari, and I. Mawahda, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (Rja) Cabang Makassar,” *J. Manaj. Organ. Rev. MANOR*, vol. 3, no. 2, pp. 92–106, Nov. 2021, doi: 10.47354/mjo.v3i2.300.
- [11] Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. Vol. 6 No. 2 (2022): Volume 6 No.2, Februari 2022 <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- [12] S. Anggreani, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).” Vol. 6 No. 1 (2023)
- [13] A. Iroth, V. P. K. Lengkong, and L. O. H. Dotulong, “Influence Of Compensation, Physical Work Environment And Workload On Job Satisfaction In Some Restaurant Employees In Manado,” 2018. [Vol. 6 No. 2 \(2022\): Volume 6 No.2, Februari 2022](#)
- [14] Putri Dhiva Wulandari, Rani Rani, and Purwatiningsih Purwatiningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group,” *Sammajiva J. Penelit. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 102–116, Jul. 2023, doi: 10.47861/sammajiva.v1i3.349.
- [15] P. Ilhami, V. Firdaus, and D. Andriani, “Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 2, p. 1329, Sep. 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
- [16] Dinda Fitriya Nurazyka, F. Wijaya, and Dadan Abdul Aziz Mubarak, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung,” *JEMSI J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 10, no. 1, pp. 664–674, Feb. 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.2061.
- [17] V. Y. Setiawan and A. Yulianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop Di Banjarmasin”.
- [18] B. A. Pratama and F. Kusumayadi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Kabupaten Bima,” *Equilibria J. Fak. Ekon.*, vol. 10, no. 1, pp. 10–18, Jun. 2023, doi: 10.33373/eq.v10i1.5394.
- [19] R. Widianoro and P. L. Gaol, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat”. Vol.6 No. 1 (2024) <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- [20] Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Mhd. A. Rasyid,

H. Tanjung, and Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, Mar. 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.

[21] N. Rosmiati, A. Hendra Saputro, and D. Abdul Aziz Mubarak, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy: Bahasa Indonesia,” *JEMSI J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 9, no. 6, pp. 2668–2678, Dec. 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i6.1767.

[22] V. Y. Setiawan and A. Yulianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop Di Banjarmasin”.

[23] A. Rismayanti, D. Supiyadi, and F. W. Fanji, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung,” *J. Ilmu Sos. Manaj. Akunt. Dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 60–63, Feb. 2024, doi: 10.47747/jismab.v5i1.1628.

[24] A. A. Maro and D. Lestari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Mesin PT. ABC Yang Bergerak Di Bidang Manufaktur Ban,” *J. Econ. Bussines Account. COSTING*, vol. 7, no. 5, pp. 2068–2076, Aug. 2024, doi: 10.31539/costing.v7i5.12009.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.