

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan di Mc'Donalds Sidoarjo)

Oleh:

Intan Nurvita Sari,

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024



Pendahuluan

Kepuasan kerja di McDonalds beberapa karyawan merasa kepuasan kerja mereka menurun karena adanya kesenjangan dalam sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang belum memenuhi kesejahteraan karyawan, adanya hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan serta terdapat beban kerja yang dimana karyawan harus ditempatkan di semua bagian.

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan Mei-Agustus 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
Mei	105 Orang	2 Orang	1,9 %
Juni	105 Orang	3 Orang	2,8 %
Juli	105 Orang	5 Orang	4,8 %
Agustus	105 Orang	8 Orang	7,6 %

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Mc'Donalds Sidoarjo?

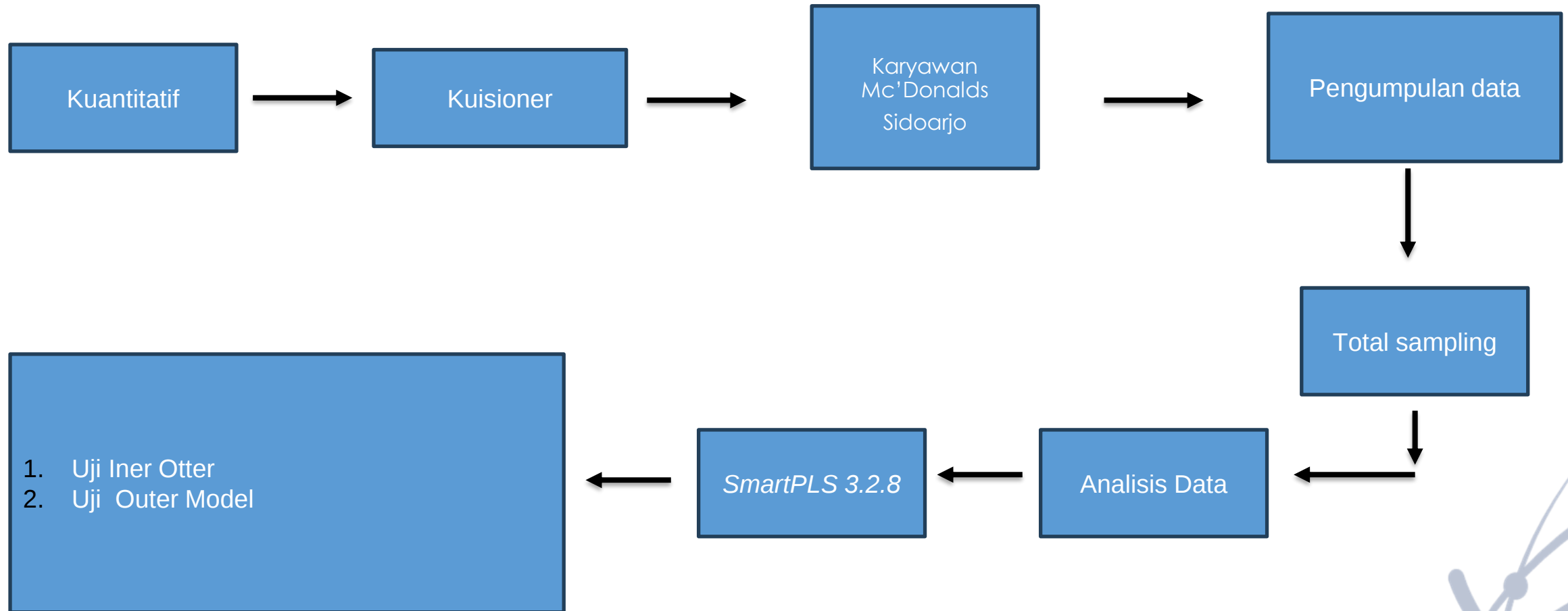
Pertanyaan Penelitian

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di McDonald's Sidoarjo?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di McDonald's Sidoarjo?
3. Apakah variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di McDonald's Sidoarjo ?

Kategori SDGs

indikator SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan serta kelayakan kerja.

Metode



Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	43	41%
Perempuan	62	59%
Total	105	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	58	55,2%
D1	3	2,9%
D3	23	21,9%
S1	17	16,2%
S2	4	3,8%
Total	105	100%

Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	58	55,2%
D1	3	2,9%
D3	23	21,9%
S1	17	16,2%
S2	4	3,8%
Total	105	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	9	8,6%
21-30 tahun	59	56,2%
31-40 tahun	24	22,9%
41-50 tahun	10	9,5%
>50 tahun	3	2,9%
Total	105	100%

Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	9	8,6%
21-30 tahun	59	56,2%
31-40 tahun	24	22,9%
41-50 tahun	10	9,5%
>50 tahun	3	2,9%
Total	105	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	20	19%
1-5 tahun	23	21,9%
6-10 tahun	47	44,8%
11-15 tahun	11	10,5%
>15 tahun	4	3,8%
Total	105	100%

Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan status pekerjaan

Status Kerja	Frekuensi	Persentase
Karyawan tetap	48	45,7%
Karyawan Kontrak	52	49,5%
Magang	5	4,8%
Total	110	100%

Hasil

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correclation (Rhitung)	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.920	Valid
	X1.2	0.929	Valid
	X1.3	0.917	Valid
	X1.4	0.845	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.814	Valid
	X2.2	0.819	Valid
	X2.3	0.897	Valid
	X2.4	0.781	Valid
	X2.5	0.813	Valid
	X2.6	0.813	Valid
	X2.7	0.868	Valid
	X2.8	0.766	Valid
Beban Kerja	X3.1	0.959	Valid
	X3.2	0.969	Valid
	X3.3	0.977	Valid
	X3.4	0.936	Valid
Kepuasan Kerja	X3.5	0.977	Valid
	X3.6	0.907	Valid
	Y1.1	0.854	Valid
	Y1.2	0.799	Valid
	Y2.1	0.875	Valid
	Y2.2	0.872	Valid
	Y3.1	0.809	Valid
	Y3.2	0.887	Valid
	Y4.1	0.893	Valid
	Y4.2	0.868	Valid

Hasil

Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Avarage Variance Extracted	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.816	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.676	Valid
Beban Kerja (X3)	0.911	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.736	Valid

Hasil Uji Validitas Deskriminan

Variabel	X1	X2	X3	Y
Kompensasi (X1)	0.903			
Lingkungan Kerja (X2)	0.938	0.822		
Beban Kerja (X3)	0.953	0.906	0.955	
Kepuasan Kerja (Y)	0.946	0.945	0.922	0.858

Hasil

Hasil Uji Relibilitas, Komposit dan Cronbach's Alpha

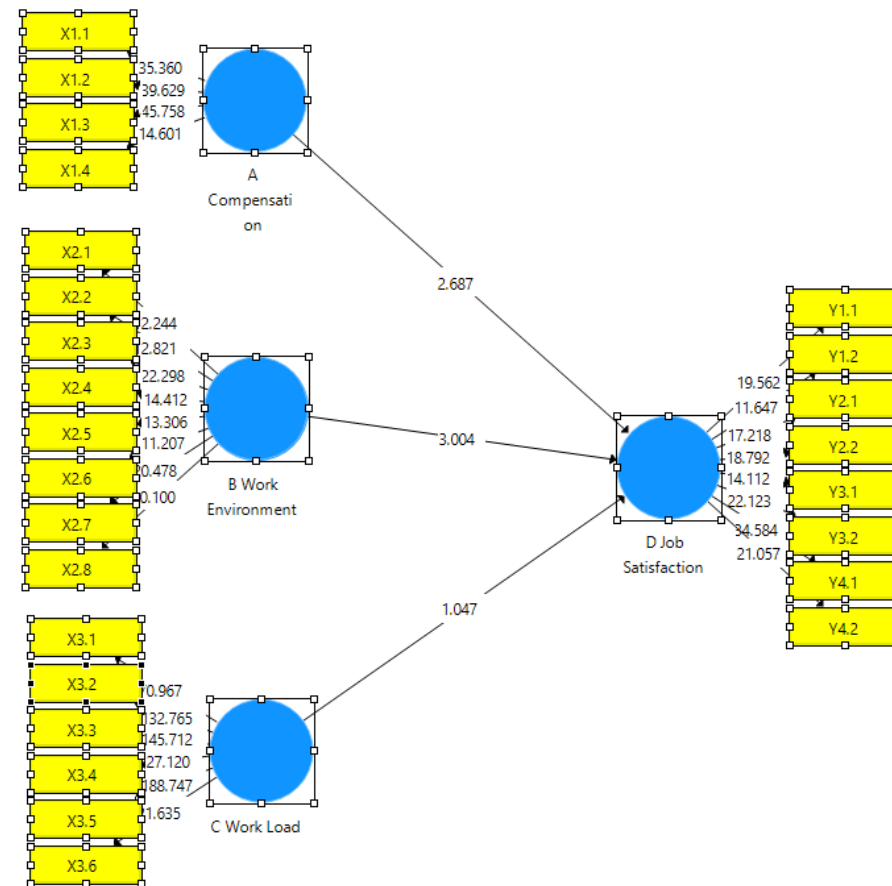
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kompensasi	0.924	0.947
Lingkungan Kerja	0.931	0.943
Beban Kerja	0.980	0.984
Kepuasan Kerja	0.948	0.957

Hasil Inner Model (Uji R-Square)

Variabel	R-Square (R2)	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.925	0.923

Hasil

Hasil Bootstrapping



Hasil

Hasil Uji Inner Weight

	Originl Sample (O)	Sample Mean (M)	Sample Mean (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Y	0.350	0.338	0.130	2.687	0.007
X2-> Y	0.465	0.442	0.155	3.004	0.003
X3-> Y	0.167	0.201	0.160	1.047	2.295

Pembahasan

H3 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan McDonalds Sidoarjo. Kompensasi yang adil terbukti meningkatkan kepuasan dan produktifitas kerja karyawan. Kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas. Mayoritas karyawan dengan latar belakang SMA/SMK yang cenderung menghargai manfaat praktis

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Suasana kerja yang kondusif, fasilitas memadai, dan hubungan baik antar karyawan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas. Indikator utama lingkungan kerja meliputi hubungan antar karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan keamanan, dengan kontribusi terbesar pada suasana kerja. Mayoritas karyawan, meskipun berstatus kontrak, merasa nyaman dan cepat beradaptasi di lingkungan kerja yang mendukung.

Pembahasan

H3 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja. Tugas yang jelas, konsisten, dan sesuai SOP dianggap sebagai rutinitas, sehingga tidak memengaruhi kepuasan karyawan. Indikator utama beban kerja adalah waktu, usaha mental, dan psikologi, dengan kontribusi terbesar pada usaha mental. Mayoritas responden setuju bahwa beban usaha mental ada dalam pekerjaan mereka, namun karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun, seperti di McDonald's Sidoarjo, mampu mengatasi beban tersebut dengan baik, sehingga pekerjaan tetap dapat diselesaikan tepat waktu.

Temuan Penting

Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Mc'Donalds Sidoarjo diperlukan beberapa faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Namun, beban kerja tidak disigapi karyawan sebagai bentuk dari kepuasan atau tidak kepuasan kerja, karena karyawan menganggap itu sebagai dari pekerjaan yang harus dilakukan, karena itu untuk peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel ketekunan kerja atau motivasi dengan indikator harapan.

Referensi

- [1] L. A. S. Vira Yuniar Indrayana, “Work motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of mc donald’s employees,” vol. 7, 2023.
- [2] P. L. Kerja, B. Kerja, C. Monica, and I. Umroh, “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan”.
- [3] 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, 2022, doi: 10.55606/jupsim.v1i3.665.
- [4] Dhedy Ahmed S and Putri Maisara, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta,” *Semin. Nas. Pariwisata dan Kewirausahaan*, vol. 2, pp. 536–543, 2023, doi: 10.36441/snpk.vol2.2023.165.
- [5] R. Darmawan, “Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 547–570, 2023.
- [6] S. N. Palar, L. O. H. Dotulong, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, p. 472, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.39564.
- [7] M. C. Adinata and J. A. Turangan, “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 195–201, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i1.22567.

Referensi

- [8] J. N. Fahira, Y. Abrian, and N. Wulansari, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang,” *J. Kaji. Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, vol. 3, no. 1, pp. 55–61, 2022, doi: 10.24036/jkpbp.v3i1.40072.
- [9] M. Putri, A. Fauzi, F. Saputra, B. P. Danaya, and D. Puspitasari, “Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 2, pp. 99–110, 2023, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [10] A. Pamungkas, I. Hanum Indriati, and A. I. Basri, “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta,” *J. Cafe.*, vol. 3, no. 1, pp. 44–54, 2022.
- [11] A. Hermingsih and D. Purwanti, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 574–597, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2734.
- [12] A. Andardinata and S. Sulaeman, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar,” *Movere J.*, vol. 1, no. 2, pp. 211–217, 2022, doi: 10.53654/mv.v1i2.62.
- [13] D. Andora and L. Susanti, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 5, no. 2, pp. 4079–4086, 2021.
- [14] L. M. A. Dan and D. Andriani, “The Effect of Democratic Leadership Style, Compensation and Work Motivation on Job Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 2, pp. 1–12, 2020.

Referensi

- [15] T. Yuliantini and R. Santoso, “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat,” *J. Manaj. Oikonomia*, vol. 16, no. 1, pp. 1–13, 2020, [Online]. Available: <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- [16] M. A. Rasyid and H. Tanjung, “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, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- [17] N. Musrifa, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, and U. M. Sidoarjo, “Komunikasi , Lingkungan Kerja , Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT . Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo (Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo),” vol. 11, no. 1, pp. 7–14, 2024.
- [18] R. Khairunisa, C. Reyna, A. A. Ashani, N. Wahdah, and M. A. Rifki, “Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt sendang kasegaran rejeki (teh oplos),” in *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis*, 2024, pp. 727–737.
- [19] V. C. Hartanto and J. A. Turangan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, p. 518, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i2.11899.
- [20] Basthoumi Muslih and Araya Eka Putra, “Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk,” *Al-Muraqabah J. Manag. Sharia Bus.*, vol. 2, no. 1, pp.
- [21] R. A. Sofiyatuz Zahro, “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu,” vol. 18, no. 1, 2024.

Referensi

- [22] L. N. Safitri and M. Astutik, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja,” *JMD J. Ris. Manaj. Bisnis Dewantara*, vol. 2, no. 1, pp. 13–26, 2019, doi: 10.26533/jmd.v2i1.344.
- [23] A. T. Uma and I. K. Swasti, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 1, p. 181, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i1.1295.
- [24] A. R. Dzulhaq and V. Firdaus, “Dampak Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia,” no. 2, pp. 1–16, 2024.
- [25] Y. M. Ginting and A. Baene, “Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru,” *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 75–87, 2021, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- [26] Rifdah Adilah and V. Firdaus, “Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 12–20, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.617.
- [27] Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, and Ramansyah Hidayat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Mhs. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 132–142, 2022, doi: 10.30640/jumma45.v1i1.210.

Referensi

- [28] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [29] F. N. Denal Khaq, B. M. Saputra, and N. Nurhidayati, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 71–83, 2022, doi: 10.36490/jmdb.v1i2.387.
- [30] T. A. Yaningsih and E. Triwahyuni, “Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Akmenika J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 19, no. 1, pp. 604–613, 2022, doi: 10.31316/akmenika.v19i1.2636.
- [31] putri Kurniawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Univ. Nusan. PGRI Kediri*, vol. 01, no. 1, pp. 1–7, 2021.

