

The Effect of Compensation, Work Environment, and Work load on Job Satisfaction (Study on Employees at Mc'Donalds Sidoarjo)

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

Intan Nurvita Sari¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *Employee job satisfaction significantly impacts organizational performance and productivity, particularly in the fast-food industry, such as McDonald's. At McDonald's Sidoarjo, job satisfaction levels vary, influenced by compensation, work environment, and workload. This study aims to analyze the impact of these factors on job satisfaction using a quantitative approach with questionnaires processed through SmartPLS 3.2.8. template. The study population consists of 105 employees at McDonald's Sidoarjo, using a total sampling technique. The findings reveal that compensation and work environment have a significant positive effect on job satisfaction, while workload has a negative effect. This research addresses the knowledge gap regarding the interaction of these factors in the context of fast-food chains in developing countries.*

Keywords - *Compensation; Work Environment; Work Load; Job Satisfaction*

Abstrak. *Kepuasan kerja karyawan memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi, terutama di industri makanan cepat saji seperti McDonald's. Di McDonald's Sidoarjo, tingkat kepuasan kerja karyawan bervariasi, dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang diolah melalui SmartPLS 3.2.8. Populasi penelitian adalah 105 karyawan McDonald's Sidoarjo dengan teknik total sampling. Hasil menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif. Studi ini mengisi kesenjangan pengetahuan tentang interaksi faktor-faktor tersebut dalam konteks jaringan makanan cepat saji di negara berkembang.*

Kata Kunci - *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor vital yang mendukung perekonomian nasional. Pada kuartal II 2022 subsektor makanan dan minuman menjadi kontribusi terbesar PDB sektor industri yakni mencapai Rp 302,28 triliun (34,44%)[1]. Salah satu industri makanan di Indonesia adalah McDonald's. PT Rekso Nasional Food dengan brand Mc'Donald's merupakan Perusahaan besar yang beroperasi di sektor makanan cepat saji. Di tahun 2020 McDonald's sangat populer dari berbagai negara, dan masuk 20 brand global terbaik. Hingga saat ini PT. Rekso Nasional Food Mc'Donalds sudah membuka kurang lebih 200 gerai yang sudah tersebar diberbagai kota. Di Indonesia yang di dukung dengan lebih 14000 karyawan di seluruh Indonesia[1].

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja di Mc'Donald's Sidoarjo. Dimana salah satu elemen sumber daya manusia yang penting dalam membangun sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerjasama, imbalan, dan faktor fisik serta psikologis, dengan harapan memperoleh kepuasan dari tempat kerja[2]. Dimana di Mc'Donalds Sidoarjo beberapa karyawan merasa kepuasan kerja mereka menurun karena adanya kesenjangan dalam sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, adanya hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan serta terdapat beban kerja yang dimana karyawan harus ditempatkan di semua bagian. Penurunan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan

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 %

Sumber : Data diolah HRD, 2024

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa data menunjukkan adanya keterlambatan karyawan mulai dari bulan Mei hingga Agustus. Diketahui pada bulan Mei terdapat 2 orang yang terlambat dengan presentase keterlambatan yang diperoleh sebesar 1,9% , pada bulan Juni terdapat 3 orang yang terlambat, dengan presentase keterlambatan yang diperoleh sebesar 2,8%, pada bulan Juli terdapat 5 orang yang terlambat dengan presentase keterlambatan sebesar 4,8% dan pada bulan Agustus terdapat 8 orang yang terlambat dengan presentase keterlambatan 7,6%. Keterlambatan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan yang terlambat akan menerima sanksi tegas dari perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, Perusahaan harus lebih mengamati komponen-komponen tersebut, salah satunya kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja[3].

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan diberikan kompensasi sebagai penghargaan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, Kompensasi ini dapat berupa penghargaan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, serta bisa bersifat finansial maupun nonfinansial, dengan tujuan memberikan imbalan yang adil kepada karyawan.[3] Pekerja akan mengharapkan kompensasi yang sesuai ketika diberikan beban kerja yang semakin banyak.[4]. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula jabatannya, statusnya, dan pemenuhan kebutuhannya, sehingga kepuasan kerjanya pun meningkat[5].

Selain itu lingkungan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana ketika kepuasan kerja yang tercipta baik maka lingkungan kerja akan baik juga. Lingkungan kerja didefinisikan dengan suatu keadaan sekitar lokasi kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang menciptakan kesan aman, tenang dan tenang sehingga dapat membuat karyawan betah dalam melaksanakan tugasnya[6]. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan sehat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. lingkungan yang nyaman mencakup pimpinan yang ramah kepada pekerja, teman atau rekan kerja yang bersikap baik, pemenuhan kebutuhan pekerja seperti ruang kerja yang nyaman, mesin produksi yang beroperasi sesuai kapasitas, serta keperluan-keperluan lain yang mendukung[7].

Beban Kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja dapat diartikan dengan suatu pekerjaan melebihi kapasitas seseorang yang dapat mengakibatkan ketegangan serta stress yang tinggi terhadap karyawan[8]. Beban kerja berdampak buruk terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja serta memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia[9]. Dengan adanya penurunannya kualitas karyawan dan kepuasan karyawan disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan stress kerja bagi karyawan [8]. pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka Perusahaan akan menghadapi kerugian jangka Panjang dan jangka pendek [10].

Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pentingnya kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di McDonald's Sidoarjo guna untuk menumbuhkan tingkat produktifitas, dan kesuksesan jangka Panjang Perusahaan. Semakin meningkatnya kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang menurun maka semakin tinggi produktivitas perusahaan dan semakin berkualitas juga sumber daya manusia. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan oleh Perusahaan, sebab keberhasilan sebuah Perusahaan maupun organisasi terletak pada sumber daya manusia didalamnya.

Penelitian ini terdapat celah perbedaan responden dimana kepuasan kerja pada penelitian [4] menggunakan responden tenaga kerja umkm, berbeda dengan penelitian ini yang berfokus kepada tenaga kerja produktif industry food. Perbedaan dalam standart kerja inilah yang menjadi gap research penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian sebelumnya[4] dengan menggunakan teknik non-probability Sampling dalam pengambilan sampel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuisisioner yang menggunakan skala likert 1-5.penelitian sebelumnya [10] menggunakan pengolahan data program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS*.

- a. **Rumusan Masalah** : Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di McDonald's Sidoarjo?
- b. **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 ?
- c. **Kategori SDGs**: Penelitian ini sesuai dengan indikator SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan serta kelayakan kerja.

II. METODE

Didalam penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk angka dan statistik guna untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang berjumlah 105 orang. Sedangkan sample yang digunakan adalah Teknik Total Sampling, yaitu mengambil seluruh karyawan berjumlah 105 orang, yang berlokasi di Jalan Puri Surya Jaya Jl. Taman Gerbang Utama Kav 1, 61254, Sruni, Jawa Timur.

Sumber data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana data primer tersebut diperoleh dari sumber pertama yakni karyawan McDonald's Sidoarjo dengan pengisian kuisisioner oleh responden. Melalui data tersebut akan dikelola dengan menggunakan SmartPLS. Dan Teknik dalam analisis data yang digunakan yaitu dengan *Outer Model*. Selain itu data yang digunakan Uji inner outer.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Analisis deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk setiap elemen dalam setiap variabel.

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin.

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditemukan pada Tabel 2. yang dimana pada tabel tersebut terlihat terdapat 105 responden menyatakan:

Tabel 2. Identitas Jenis Kelamin Responden

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

Sumber: data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan Tabel.1 diatas, memperlihatkan bahwa terdapat sekitar 43 responden berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 62 responden berjenis kelamin Perempuan. Sehingga tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan di Mc'Donalds antara jenis kelamin dan Perempuan terdapat selisih yang jauh berbeda.

Deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Identitas Pendidikan Terakhir Responden.

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%

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel yang tertera diatas, memperlihatkan bahwa terdapat responden sekitar 58 responden dengan Pendidikan terakhirnya SMA/SMK, 3 responden dengan Pendidikan terakhirnya D1, 23 Responden dengan Pendidikan akhirnya D3, 17 responden dengan Pendidikan akhirnya S1 dan 4 responden dengan Pendidikan akhirnya S2.

Deskriptif responden berdasarkan kelompok umur

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan tabel 5.

Tabel 4. Karakteristik 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%

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel yang tertera diatas, memperlihatkan bahwa terdapat responden berusia <20 tahun dengan jumlah frekuensinya 9, responden yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah frekuensinya 59 tahun, responden yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah frekuensinya 24, responden yang berusia 41-50 tahun dengan jumlah frekuensinya 10, dan responden yang berusia >50 tahun dengan jumlah frekuensinya 3. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif.

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja

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%

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel yang tertera diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia <1 tahun dengan jumlah frekuensi 20, responden dengan usia kerja 1-5 tahun dengan jumlah frekuensi 23 tahun, responden dengan usia 6-10 tahun dengan jumlah frekuensi 47, responden dengan usia kerja 11-15 tahun dengan jumlah frekuensi 11, dan responden dengan usia kerjanya >15 dengan jumlah frekuensi 4.

Deskripsi responden berdasarkan status pekerjaan.

Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik berdasarkan status pekerjaan

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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel yang tertera diatas menunjukan bahwa terdapat status kerja karyawan dengan jumlah frekuensi 48, responden dengan status kerja karyawan kontrak dengan jumlah frekuensi 52, dan responden yang status kerja sebagai karyawan magang dengan jumlah frekuensi 5.

Perhitungan Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Tabel 7. 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
	X3.5	0.977	Valid
	X3.6	0.907	Valid
Kepuasan Kerja	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

Sumber : Data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai loading factor masing-masing indikator pada variabelnya. Pada pengujian outer loading semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena memenuhi nilai korelasi.

Tabel 8. Validitas Kovergen

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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai AVE dari setiap variabel menunjukkan angka yang > 0.50. dengan demikian, semua indikator variabel dapat digunakan untuk mengukur besarnya varian indikator dari variabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur besarnya varian indikator yang didukung oleh konstraknya, sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik.

Tabel 9. Hasil 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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel 9 nilai cros loading pada discriminant validity diatas dibandingkan dengan AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk, apabila korelasi antara indikator dengan konstruk lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk lebih tinggi dengan konstruk lainnya maka model ini dinyatakan valid karena memenuhi deskriminan validitas.

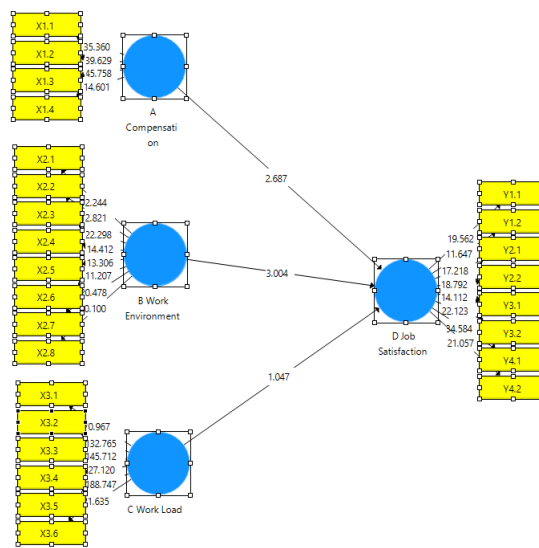
Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Dan Komposit Dan Croncbach's Alpha

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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel 10. Memperlhatikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan Composite Realibility lebih besar dari 0.7 dalam pengujian realibilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dapat dianggap relibel.

Pengujian signifikan atau bootstrapping bertujuan untuk memberikan nilai signifikan dari masing-masing indikator dari konstruk variabel dependent yakni kepuasan kerja, dan beban kerja yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Bootstrapping

Pengujian Inner Model R-Square

Tabel 11. Inner Model (Uji R-Square)

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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Berdasarkan tabel 11 dapat dikatakan variabel endogen (Kepuasan Kerja) dengan nilai R Square 0.925 yang artinya variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan mengenai kepuasan kerja sebesar 92%. Dimana 8% dapat berpengaruh pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari Inerr Weight Pengaruh Langsung

Tabel 12. 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

Sumber : data diolah *SmartPLS 3.2.8* (2024).

Dari tabel tersebut dapat diperoleh Kesimpulan bahwa hipotesis :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai T Statistics sebesar 2.687. Dimana P-Values= 0.007 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai T Statistics sebesar 3.004. Dimana P-Values=0.003 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%).
3. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai T Statistics sebesar 1.047 Dimana P-Values = 2.295 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

B. Pembahasan

H1 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mc'Donalds Sidoarjo. Semakin tinggi imbalan yang diterima dan semakin adil imbalan yang diberikan kepada karyawan maka semakin menumbuhkan perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktifitas kerja. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian [6];[11];[12];[13];[14] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan tidak searah dengan penelitian [5] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Kompensasi dibangun oleh indikator [11] antara lain: Kompensasi Finansial dan kompensasi Non Finansial. kontribusi terbesar terdapat di indikator kompensasi non-finansial. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan secara tidak material berupa fasilitas, pengakuan, dan penghargaan memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi karyawan untuk merasa puas terhadap perusahaan. Hal ini juga didukung oleh mayoritas responden pada karyawan Mc'Donalds Sidoarjo bahwa karakteristik responden dengan sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah SMA/SMK yang mungkin berfikirnya hanya praktis yaitu berupa kompensasi non finansial saja.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin kondusif keadaan dan ketersediaan alat yang lengkap dapat menumbuhkan perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan. Karena dengan keadaan yang kondusif serta alat yang mendukung, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian [7];[15];[16];[24];[27] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan tidak searah dengan penelitian [25] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja dibangun oleh indikator [18] antara lain: Hubungan antar karyawan, Suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.kontribusi terbesar terdapat di indikator Suasana Kerja. hal ini membuktikan bahwa dengan mayoritas responden setuju jika tersedianya fasilitas kerja yang memadai, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini membuktikan bahwa dengan mayoritas responden setuju jika lingkungan yang nyaman, Cahaya yang bagus dan kesejahteraan lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebagian besar karyawan di perusahaan ini adalah karyawan kontrak. Hal ini dibuktikan dari mayoritas responden yang menunjukkan bahwa, meskipun berstatus kontrak, mereka sudah merasakan kenyamanan dan mampu beradaptasi dengan cepat selama masa kontrak.

H3 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.Hal ini membuktikan bahwa tugas yang jelas, konsisten, dan sesuai SOP dianggap sebagai bagian dari rutinitas, sehingga tidak mempengaruhi kepuasan karyawan.. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian dengan penelitian[10] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian ini tidak setara dengan penelitian [3];[9];[21] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja dibangun oleh indikator [22] : beban kerja waktu, beban usaha mental dan beban kerja psikologi. Kontribusi terbesar terdapat di indikator beban usaha psikologis. Hal ini membuktikan bahwa dengan mayoritas responden setuju, tidak terdapat beban usaha psikologis pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga dapat didukung oleh mayoritas responden pada Mc' Donalds Sidoarjo telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga beban kerja sudah menjadi rutinitas yang dapat diatasi dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

VII. SIMPULAN

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 sebgain dari pekerjaan yang harus dilakukan, karena itu untuk peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel ketekunan kerja atau motivasi dengan indikator harapan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian menyampaikan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungannya selama proses studi, kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen, seluruh karyawan McDonald's Sidoarjo atas kerja sama dan partisipannya dalam penelitian ini.

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.
- [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.
- [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. 68–86, 2022, doi: 10.30762/almuraqabah.v2i1.201.
- [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.
- [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:
- [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.
- [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. Nusant. PGRI Kediri*, vol. 01, no. 1, pp. 1–7, 2021.

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.