



Similarity Report

Metadata

Title

Skripsi 212010200298 Intan Nurvita Sari

Author(s)

perustakaan umsida Coordinator

pet

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		4
Hidden characters		25
Paraphrases (SmartMarks)		55

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

4730
Length in words

34703
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	30	0.63 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	29	0.61 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	22	0.47 %
4	https://repository.uinsaizu.ac.id/20035/1/Shandy_Pengaruh%20Kepemilikan%20Sertifikat%20Halal%20Dan%20Islamic%20Branding%20Terhadap%20Kinerja%20Umkm%20%28Studi%20Kasus%20Pelaku%20Umkm%20Produk%20Makanan%20Dan%20Minuman%20Di%20Kabupaten%20Banyumas%29.pdf	19	0.40 %

5	PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA Anindita Imam Basri, Inayat Hanum Indriati,Adi Pamungkas;	17	0.36 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	16	0.34 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	16	0.34 %
8	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD DI MASA PANDEMI COVID-19 Genita G Lumintang, Dotulong Lucky O. H,Palar Selica Natalia;	15	0.32 %
9	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Adinda Viery Shavira, Wenny Desty Febrian;	13	0.27 %
10	Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLassindo Parashakti Ryani Dhyani,Syarifudin Ahmad Asep Syarifudin;	13	0.27 %

from RefBooks database (4.69 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
Source: Paperity			
1	COMPREHENSIVE EVALUATION OF THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT CONDITIONS, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION LEVEL: CASE STUDY AT MC'DONALDS SIDOARJO Vera Firdaus,Sari Intan Nurvita;	33 (4)	0.70 %
2	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo Lamidi Lamidi,Nova Vauzira Muvidah;	26 (4)	0.55 %
3	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD DI MASA PANDEMI COVID-19 Genita G Lumintang, Dotulong Lucky O. H,Palar Selica Natalia;	22 (2)	0.47 %
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Adinda Viery Shavira, Wenny Desty Febrian;	22 (2)	0.47 %
5	PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA BALIKPAPAN: PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA BALIKPAPAN Yusuf Tamzil, Imam Arrywibowo,Nella Reinata;	18 (3)	0.38 %
6	PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA Anindita Imam Basri, Inayat Hanum Indriati,Adi Pamungkas;	17 (1)	0.36 %
7	Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM) Danaya Bayu Putra, Dita Puspitasari, Farhan Saputra,Putri Ganis Aliefiani Mulya, Fauzi Achmad;	16 (2)	0.34 %
8	Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLassindo Parashakti Ryani Dhyani,Syarifudin Ahmad Asep Syarifudin;	13 (1)	0.27 %

9	Efektivitas Penyaluhan Stunting Pada Anak di Desa Meugit Kaye Panyang Kecamatan Bandar Dua Kabupaten Pidie Jaya Hendra Cipta, Muhammad Haikal, Mutadahadi Mutadahadi, Ricky Dear Fitria, Fauzi Aldina, Zakiyuddin Zakiyuddin, Amiruddin, Ambia Nurdin, Rizka Auva Rafiqi;	12 (1)	0.25 %
10	DETERMINAN FAKTOR BLUE ECONOMY DALAM APLIKASI PRAKTIS SDM PERHOTELAN DI PULAU TIDUNG KEPULAUAN SERIBU Magito Magito,Perkasa Didin Hikmah;	11 (1)	0.23 %
11	THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION Totok Haryanto, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan,Salma Nurhanifah;	10 (1)	0.21 %
12	The Influence of Compensation, Work Environment And Workload on The Performance of Permanent Employees PT Bumi Mandiri Resources Rizqi Maulidyah Amalina,Jannah Putri Nur Rodotul;	6 (1)	0.13 %
13	The Effect of Motivation, Work Environment and Workload on Employee Performance of PT Bumimas Multikarya Perkasa Laili Azizatul, sukaris Sukaris;	6 (1)	0.13 %
14	PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR Riana I Gede,Cahyathi I Gusti Ayu Widya Ari;	5 (1)	0.11 %
15	PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Banin Qori Al,Susy Islamiyat;	5 (1)	0.11 %

from the home database (0.76 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	WAHYU HANANTA HERLAMBANG_212010200300 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	36 (3)	0.76 %

from the Database Exchange Program (0.19 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	RATU RENATABHITALYA P.P-KKW-LOG-III-2023 9/25/2024 Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (Politeknik Energi dan Mineral Akamigas)	9 (1)	0.19 %

from the Internet (9.89 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139	171 (11)	3.62 %
2	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/9200/6904/	46 (6)	0.97 %
3	http://repository.stei.ac.id/8667/3/BAB%20II.pdf	34 (5)	0.72 %
4	http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/828/1/TIWI%20NOFITASARI%20175503178%20%208JURNAL%202021%29.pdf	25 (3)	0.53 %
5	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5549/1/R_5692.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf	21 (4)	0.44 %

6	https://repository.uinsaizu.ac.id/20035/1/Shandy_Pengaruh%20Kepemilikan%20Sertifikat%20Halal%20Dan%20Islamic%20Branding%20Terhadap%20Kinerja%20Umkm%20%28Studi%20Kasus%20Pelaku%20Umkm%20Produk%20Makanan%20Dan%20Minuman%20Di%20Kabupaten%20Banyumas%29.pdf	19 (1)	0.40 %
7	http://eprints.umg.ac.id/10211/6/Bab%202.pdf	18 (3)	0.38 %
8	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2666/1544	16 (2)	0.34 %
9	https://repository.radenfatah.ac.id/20313/4/4.pdf	13 (2)	0.27 %
10	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34781/2/T1_212020266_1si.pdf	13 (2)	0.27 %
11	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4029/28547/32270	12 (1)	0.25 %
12	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3831/2/R.5237.FEB-MAN-BAB%201%20BAB%202.pdf	10 (1)	0.21 %
13	https://e-jurnal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/1446/1236/	10 (1)	0.21 %
14	https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/13067/pdf	10 (1)	0.21 %
15	https://jurnal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/download/1523/1442	9 (1)	0.19 %
16	http://repository.stikeshangtuah-sby.ac.id/318/1/KARYA%20TULIS%20ILMIAH%20ZAHRA%20AQILA%201920045.docx	9 (1)	0.19 %
17	https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/download/35/9	8 (1)	0.17 %
18	https://media.neliti.com/media/publications/206455-pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja.pdf	7 (1)	0.15 %
19	http://repository.unmuhjember.ac.id/8108/1/Jurnal%20Penelitian_RISCO%20BELLA%20ADIBRATA_18_10.411.206.pdf	7 (1)	0.15 %
20	http://repository.upy.ac.id/1324/1/Artikel.pdf	5 (1)	0.11 %
21	https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/download/1662/pdf	5 (1)	0.11 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan di Mc'Donals Sidoarjo)
The Effect Compensation, Work Environment, and Workload on Job Satisfaction (Study on Employees at Mc'Donals Sidoarjo)

Intan Nurvita Sari
212010200298

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M.

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, S.E., M.M

Dosen Penguji 2
Sumartik, S.E., M.M

Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Desember 2024 LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR ARTIKEL

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Karyawan di MC'Donals Sidoarjo)
Nama Mahasiswa : Intan Nurvita Sari
NIM : 212010200298

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M.
NIDN.071607304

Dosen Pengaji 1
Dewi Andriani, S.E, M.M
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 2
NIDN.

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi
M. Rizal Yulianto, S.E., M.M.
NIDN. 071678804

Dekan
Popy Febriana, S.Sos.,M.Med.Kom
NIDN.0711028001

Tanggal Pengesahan (/ /) DAFTAR ISI Tanggal Lulus (/ /)

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR ARTIKEL ii

DAFTAR ISI iii

- | | | |
|----------------------|-----------------------|----|
| I. | PENDAHULUAN | 1 |
| a. | Rumusan Masalah | 2 |
| b. | Pertanyaan Penelitian | 2 |
| c. | Kategori SDGs | 2 |
| II. | LITERATUR RIVIEW | 2 |
| a. | Kompensasi (X1) | 2 |
| b. | Lingkungan Kerja (X2) | 2 |
| c. | Beban Kerja (X3) | 3 |
| d. | Kepuasan Kerja (Y1) | 3 |
| III. | METODE PENELITIAN | 4 |
| Jadwal Penelitian | | 4 |
| Definisi Operasional | | 4 |
| Kompensasi (X1) | | 4 |
| Lingkungan Kerja | | 4 |
| Beban Kerja | | 4 |
| Kepuasan Kerja | | 5 |
| IV. | HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| V. | KESIMPULAN | 9 |
| UCAPAN TERIMA KASIH | | 9 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 10 |

DAFTAR TABEL

- | | |
|---|----------|
| TOC \h \z \c "Tabel " Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan | 1 |
| Tabel 2. Jadwal Penelitian | 4 |
| Tabel 3. Identitas Jenis Kelamin Responden | 5 |
| Tabel 4. Identitas Pendidikan Terakhir Responden. | 5 |
| Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Usia | 5 |
| Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja | 6 |
| Tabel 7. Karakteristik berdasarkan status pekerjaan | 6 |
| Tabel 8. Hasil Uji Validitas | 6 |
| Tabel 9. Validitas Kovergen | 7 |
| Tabel 10. Hasil Validitas Deskriminan | 7 |
| Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas Dan Komposit Dan Croncbach's Alpha | 7 |
| Tabel 12. Inner Model (Uji R-Square) | 8 |
| <u>Tabel 13. Inner Weight</u> | <u>8</u> |

DAFTAR GAMBAR TOC |h |z |c "Gambar " Gambar 1. Kerangka Konseptual 3
Gambar 2. Bootstrapping 8

Intan Nurvita Saria₁, Vera Firdaus₂, Dewi Andriani₃, Sumartik₄

a) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

l) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

4) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email: verafirdaus@gmail.ac.id

Abstrak. 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.

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.

Keyword - 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.

1. 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 popular 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 SEQ Tabel_1* ARABIC 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 tentram 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 ketengangan 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 penurunnya 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 kuisioner 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.

1. Rumusan Masalah : Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** di McDonald's Sidoarjo?

2. 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 varibel **beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja** di McDonald's Sidoarjo ?

3. 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.

1. LITERATUR RIVIEW

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sistem tolak ukur dari kepuasaan kerja dikarenakan kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atau umpan balik yang diserahkan kepada karyawan. [11]. Kompensasi merupakan segala sesuatu balas jasa perusahaan yang diterima oleh karyawan[12]. Kompensasi yakni segala bentuk uang, atau barang langsung maupun tidak langsung yang diserahkan kepada karyawan. [13][14]. Indikator kompensasi antara lain sebagai berikut[11] :

1. Kompensasi Finansial :Penghargaan atau umpan balik bersifat material yang wajib dibayar oleh Perusahaan kepada karyawan

2. Kompensasi Non Finansial : Penghargaan atau umpan balik yang tidak bersifat material yang diberikan kepada karyawan.

Nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan secara adil dan sesuai dengan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kompensasi merupakan peran penting untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan secara optimal[13]. Pada penelitian.[6];[12];[13]. menunjukan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, namun pada penelitian [5] menyebutkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja merupakan semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

[15].Lingkungan kerja yakni lokasi di mana karyawan melaksanakan kegiatan sehari-hari.[16] Lingkungan kerja diartikan dengan semua hal yang berada di sekitar suatu pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugasnya.[17]. Berikut indikator dari lingkungan kerja[18] :

Top of Form

1. Hubungan karyawan : Hubungan harmonis dan kekeluargaan antar rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dan memengaruhi kinerja mereka.

2. Suasana Kerja :Suasana yang nyaman dan menyenangkan, meliputi karyawan menginginkan suasana kerja penerangan yang jelas dan keamanan kerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja : Alat yang lengkap dan modern guna sebagai pendukung kelancaran suatu pekerjaan, dan tersedianya sarana kerja yang cukup, meskipun tidak baru, menjadi faktor pendukung efisiensi kerja.

4. Keamanan :Kenyamanan dan Keamanan saat berada di lingkungan kerja yang dapat mendorong semangat kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memaksimalkan penggunaan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang tersedia secara optimal yang dapat menyediakan layanan berkualitas tinggi. [19]. Pada penelitian[15];[20] menunjukan **lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.** Sedangkan pada penelitian [16] menunjukan **bawa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Bottom of Form 3. Beban Kerja (X3)

Beban Kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup tugas-tugas pekerjaan yang menjadi penyebab stress, seperti tuntutan untuk bekerja dengan cepat, menghasilkan output tertentu, dan mempertahankan konsentrasi tinggi selama bekerja[18]. Beban kerja yakni tanggung jawab yang diemban karyawan akibat dari pekerjaan yang mereka lakukan[9].Beban kerja diartikan sebagai pekerja menyelesaikan tugas sesuai kemampuan dalam waktu tertentu[21];[22]. Terdapat indikator dari beban kerja: [22].

1. Beban kerja waktu : beban kerja yang memperlhatkan besaran waktu yang tersedia untuk melaksanakan, merencanakan, dan memantau tugas maupun pekerjaan, termasuk standars waktu pelaksanaan kerja dan waktu kerja.

2. Beban usaha mental : beban kerja yang meliputi tingkat risiko pekerjaan, tingkat kesulitan yang dihadapi, besarnya tanggung jawab pekerjaan, volume pekerjaan, serta banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan semuanya berkontribusi terhadap beban kerja.

3. Beban tekanan psikologis : beban kerja yang menunjukan adanya frustasi, kebisingan dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, baik fokus maupun tidak fokus.

Beban pekerjaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan, dengan adanya penentuan beban kerja Sehingga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan.[23] Pada penelitian[3];[9]; menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian [10];[18] bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

4. Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan Kerja merupakan sebuah sikap ataupun perasaan individu dalam melakukan pekerjaan yang bersifat positif atau negatif, jika sifat tersebut menunjukan arah positif sehingga karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dia lakukan namun jika negatif maka individu merasa tidak puas

dengan apa yang dikerjakan[24]. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan individu atas pekerjaannya, yang timbul dari perilaku mereka dalam berbagai aspek dalam pekerjaan[25]. Kepuasan kerja adalah keadaan penting bagi setiap pegawai, di mana mereka mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga meningkatkan kontribusi terhadap tujuan perusahaan[26]. Adapun indikator dari kepuasan kerja yakni[27] :

1. Pekerjaan itu sendiri : Ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Promosi : **Dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi dan menciptakan kepuasan** serta **kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian**.
3. Pengawasan : **Bantuan teknis dan dukungan perilaku** yang diberikan oleh penyelia merupakan wujud dari kemampuannya.
4. Rekan Kerja : Dimana adanya kekompakan dalam kelompok kerja yang bertindak sebagai dukungan, nasihat kenyamanan serta bantuan bagi para anggotanya

Kerangka Konseptual

Gambar SEQ Gambar_ * ARABIC 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan **kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut**[28] :

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Mc'Donalds Sidoarjo

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di MC'Donalds Sidoarjo

H3: Beban **Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja** Mc'Donalds Sidoarjo

2. METODE PENELITIAN

Dalam 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 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 kuisioner 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.

Jadwal Penelitian

Tabel SEQ Tabel_ * ARABIC 2. Jadwal Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Bulan	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
1. Pengajuan Judul 2. Penyusunan Proposal 3. Seminar Proposal 4. Pengumpulan Data											
5.	Analisis Data										
6.	Penyusunan Hasil Artikel										
7.	Ujian Hasil Artikel										
6.	Penerbitan Artikel										

Definisi Operasional

Kompensasi (X1)

Mengarah pada yang ditemukan [5] bahwa kompensasi didefinisikan sebagai imbalan berupa non materil dan materil bersifat adil yang diterima karyawan sebagai suatu apresiasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi mengarah pada [11], yaitu :

1. Kompensasi Finansial: Imbalan/ balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berwujud gaji, upah/tunjangan.
2. Kompensasi Non Finansial : Penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan secara tidak material berupa fasilitas, dan pengakuan, penghargaan .

Lingkungan Kerja

Mengarah pada yang ditemukan [29] bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang kondusif dan ketersediaan alat yang dapat mempengaruhi individu maupun kelompok dalam bekerja. Indikator dari lingkungan kerja mengarah pada [20], yaitu:

1. Hubungan Karyawan : kekerabatan antar karyawan yang dekat.
2. Suasana Kerja : Lingkungan yang nyaman, Cahaya yang bagus dan kesejahteraan lingkungan kerja yang meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Tersedianya Fasilitas kerja : kelengkapan alat kerja yang memperlancar kinerja karyawan.
4. Keamanan : tempat kerja yang tenang dan aman.

Beban Kerja

Mengarah pada yang ditemukan bahwa [30] Interaksi antara tuntutan tugas di lingkungan kerja dengan kemampuan dan pemahaman karyawan menentukan efektivitas kerja. Indikator dari beban kerja mengarah pada [22] yaitu:

1. Beban kerja waktu : Waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan semua tugasnya.
2. Beban usaha mental: Tekanan kuantitas kerja karyawan yang harus diselesaikan dalam jumlah besar.
3. Beban tekanan Psikologis :Tekanan jiwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Mengarah pada yang ditemukan [31] bahwa suatu perasaan senang pegawai terkait pekerjaannya dan kondisi pribadinya bisa bersifat mendukung.

Indikator dari lingkungan kerja mengarah pada [27], yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri : penempatan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan karyawan.
2. Promosi : proses pemindahan jabatan karyawan ke posisi yang lebih tinggi.
3. Pengawasan : Hubungan kerja dan dukungan dari atasan kepada karyawan.
4. Rekan kerja: Komunikasi serta hubungan yang baik dengan teman kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

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 3. yang dimana pada tabel tersebut terlihat terdapat 105 responden menyatakan:

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 3. 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 4.

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 4. 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 SEQ Tabel_1* ARABIC 5. 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, 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 6.

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 6. 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 7.

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 7. 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 menunjukkan 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 frekunesi 5.

HASIL PENELITIAN

Perhitungan Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 8. 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
	X2.1	0.814	Valid
Lingkungan Kerja	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 8 menunjukkan nilai loading factor masing-masing indikator pada variablenya. 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 SEQ Tabel_1* ARABIC 9. 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 9 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 konstruknya, sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik.

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 10. 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 10 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 lainnya maka model ini dinyatakan valid karena memenuhi deskriminan validitas.

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 11. Hasil Uji Realibilitas Dan 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

Sumber : data diolah SmartPLS 3.2.8 (2024).

Berdasarkan tabel 11. Memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0.7 dalam pengujian realibilitas.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kcompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dapat dianggap reliibel.

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

Gambar SEQ Gambar_1* ARABIC 2. Bootstrapping

Pengujian Inner Model

R-Square

Tabel SEQ Tabel_1* ARABIC 12. 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 12 dapat dikatakan variabel endogen (Kepuasan Kerja) dengan nilai R Square 0.925 yang artinya variabel kcompensasi, 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 SEQ Tabel_1* ARABIC 13. 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 negative terhadap kepuasan kerja dengan nilai T Statistics sebesar 1.047 Dimana P-Values = 2.295 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

PEMBAHASAN

H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kcompensasi 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 kcompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan tidak searah dengan penelitian [5] yang menyatakan bahwa kcompensasi berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Kompensasi dibangun oleh indikator [11] antara lain: Kompensasi Finansial dan kcompensasi Non Finansial. Kontribusi terbesar terdapat di indikator kcompensasi 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 kcompensasi non finansial saja.

H 2 : 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.

V. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Mc'Donalds Sidoarjo diperlukan beberapa faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Namun, beban kerja tidak disiapkan 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis 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 partisipasinya dalam penelitian ini.