

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SENDANG KASEGARAN
REJEKI (TEH OPLOS)**

Rahmah Khairunnisa¹, Cindy Reyna N², Alisa Aulia Ashani³, Nida Wahdah M⁴, M. Abdul Rifki⁵
Preatmi Nurastuti⁶
Universitas Pelita Bangsa
rahmahkhairunnisa27@gmail.com alisaauliaashani1@gmail.com cindyreynan@gmail.com
nidawm1610@gmail.com mabdulrifkirifki@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos). Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah PT Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos). Pada penelitian ini populasi dan sampel nya adalah seluruh karyawan PT Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos) yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos), sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci : kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of compensation, workload and work environment on the job satisfaction of PT Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos) employees. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, going into the field, data analysis, data conclusions and writing uses aspects of measurement, calculation, formulas and certainty of numerical data. The research subject was PT Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos). In this research, the population and sample are all employees of PT Sendang Kasegaran Rejeki (Tea Oplos), totaling 45 people. The research results show that compensation and work environment have a significant positive effect on job satisfaction of PT employees. Sendang Kasegaran Rejeki (Oplos Tea), while workload has no significant effect

Keyword: *compensation, workload, work environment and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan antar perusahaan terus meningkat, sehingga menuntut suatu perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya dan kualitas sumber daya manusia (Anom Pancawati, 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Mantiri, 2019). Kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan seberapa besar karyawan menyukai pekerjaannya, Perilaku seorang karyawan terhadap tempat kerja tercermin dari reaksi emosional dan reaksinya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dimana imbalan yang diterima pegawai merupakan imbalan yang bersifat kuantitatif atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi seseorang dalam bekerja, Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda, dan kepuasan

kerja pun dapat dipengaruhi secara berbeda pula. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain kompensasi yang diterima, lingkungan kerja dan beban kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Laminigrum, 2016). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi merupakan timbal balik berupa uang, barang atau manfaat lain yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017). Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017). Banyak sekali kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan, misalnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai, sehingga perusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan dan menjamin kompensasi yang memadai untuk mencapai kepuasan kerja.

Gaji sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Karyawan merasa puas jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatannya. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi, Sutarjo (2008) berpendapat senada dimana jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun, dan akibatnya perusahaan sendiri yang akan menanggung kerugian. Islam, et al., (2012) dan Dito (2010) menghasilkan penelitian dimana ditemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Khan, et al. (2011) dan Gardner, et al. (2004) mengatakan bahwa Tingkat gaji karyawan mempengaruhi harga diri dan kepuasan karyawan, kompensasi yang diterima karyawan harus sebanding dengan beban kerja yang didapatkan karyawan. Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri, Karyawan yang merasa tidak puas dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu terkait beban kerja (Mahendrawan, 2015; Paijan, 2019) menghasilkan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima setiap karyawan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga berpengaruh terhadap capaian target perusahaan. Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja akan terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97). Karyawan sebagai manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk dipenuhi dan Perusahaan wajib memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut selama masih berhubungan dengan kinerja perusahaan. Suasana kerja dalam perusahaan haruslah dijaga dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dalam sebuah hubungan kerja setelah tercipta lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak positif pada kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja pada setiap karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mengungkapkan perasaan puas atau tidak puas seseorang, puas tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya menyatakan bahwa tingkat emosi positif atau negatif yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya (Saputra & Adnyani, 2018).

Tujuan suatu perusahaan akan tercapai bila karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan. Ketika seseorang bergabung dalam suatu forum yaitu suatu organisasi dan menjadi karyawan, secara ilmiah ia mengembangkan ekspektasi profesional yang terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan dan pengalaman masa lalu dalam organisasi atau perusahaan saat ini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Indrawati, 2015).

Pengukuran kepuasan kerja dapat memberikan wawasan kepada manajemen tentang seberapa baik lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan (Azhari et al., 2021). Beberapa indikator umum kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti :

1. Gaji dan Kompensasi: Sejauh mana karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima sepadan dengan kontribusi dan nilai pekerjaan mereka.
2. Lingkungan Kerja: Evaluasi terhadap kondisi fisik dan sosial tempat kerja, termasuk kebersihan, kenyamanan, dan hubungan interpersonal antar-karyawan.
3. Peluang Pengembangan Profesi: Apakah karyawan merasakan adanya peluang untuk pengembangan dan naik kemajuan di dalam organisasi.
4. Pengakuan dan Apresiasi: Sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya mereka oleh atasan dan rekan kerja.
5. Kepemimpinan dan Manajemen: Evaluasi terhadap gaya kepemimpinan dan upaya manajer untuk mendukung karyawan.
6. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Sejauh mana pekerjaan memberikan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
7. Tanggung Jawab dan Otonomi: Tingkat tanggung jawab dan otonomi yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka.
8. Pengembangan Keterampilan: Adanya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
9. Ketidakdiskriminan dan Keadilan: Persepsi tentang perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif di tempat kerja.
10. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja: Kualitas hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Bentuk reward baik secara materi atau tidak baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi (Indrawati, 2015).

Hasibuan (2016) Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatkannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan. (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017).

Beban Kerja

Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentudalam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut Hariyono, dkk., (2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan.

Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor, dkk. (2011). Dalam Tunggarani dan Thinni Nurul (2013) menemukan tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

Beban kerja seseorang ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika mayoritas karyawan bekerja sesuai aturan dengan standar perusahaan, maka hal ini tidak menjadi masalah. Sebaliknya ketika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerjanya terlalu tinggi. Beban kerjanya adalah kelompok atau jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pejabat untuk jangka waktu tertentu, kata Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2010).

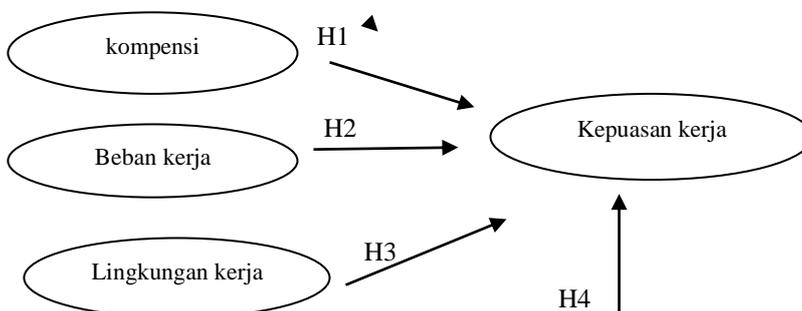
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang membuat pegawai merasa nyaman, aman, dan tenang, serta dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan, rekan kerja, dan bawahan.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka digunakan untuk menunjukkan arah penelitian agar penelitian dapat berlangsung dalam kerangka yang ditentukan.



Hipotesis penelitian

Dugaan jawaban tersebut bertujuan untuk memberikan usulan adanya kemungkinan dan perbedaan antara perkiraan penelitian dengan keadaan yang sesungguhnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H1= Diduga kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H2= Diduga beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H3= Diduga lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H4= Diduga kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner semi terbuka. Survei bersifat semi terbuka, artinya berupa pilihan ganda, namun masih terdapat ruang untuk pertanyaan-pertanyaan yang tidak dimasukkan dalam format pilihan ganda dan sesuai dengan responden. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos) yang berjumlah 45 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos) dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer, karena kuesioner berisikan pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator/variabel. Skala likert digunakan untuk mengukur variabel yaitu "Sangat setuju" (bobot 5), "Setuju" (bobot 4), "Moderat/Netral" (bobot 3), "Tidak setuju" (bobot 2) dan "Sangat tidak setuju" (bobot 1). Daftar pertanyaan dalam survei ini mencakup permasalahan yang terkait dengan Kompensasi karyawan, Beban kerja dan Lingkungan Kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah pengujian hipotesis klasik meliputi regresi linier berganda, uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, dan heteroskedastisitas, dan multikolinieritas, serta uji hipotesis menggunakan uji parsial uji T dan uji F. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan sumbangan efektif Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS/Statistics for Products and Services Solution).

HASIL

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan metode analisis korelasi. Apabila diperoleh nilai r hitung lebih besar dari rtabel maka hal itu menunjukkan bahwa item tersebut valid.

No Butir soal	r-hitung	Rtabel 5% (43)	kriteria
X1.1	.515	0,301	Valid
X1.2	.642	0,301	Valid
X1.3	.585	0,301	Valid
X1.4	.420	0,301	Valid
X1.5	.441	0,301	Valid
X2.1	.59	0,301	Valid
X2.2	.606	0,301	Valid
X2.3	.673	0,301	Valid
X2.4	.700	0,301	Valid
X2.5	.422	0,301	Valid
X3.1	.495	0,301	Valid
X3.2	.479	0,301	Valid
X3.3	.557	0,301	Valid
X3.4	.510	0,301	Valid
X3.5	.602	0,301	Valid

Berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dengan rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variable kompensasi (X1), variable beban kerja (X2), dan variable lingkungan kerja (X3) adalah valid.

No Butir soal	r hitung	Rtabel 5% (43)	kriteria
Y.1	.814	0,301	Valid
Y.2	.688	0,301	Valid
Y.3	.777	0,301	Valid
Y.4	.474	0,301	Valid
Y.5	.661	0,301	Valid

Berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dengan rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variable kompetensi (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

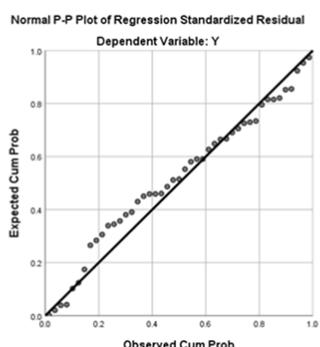
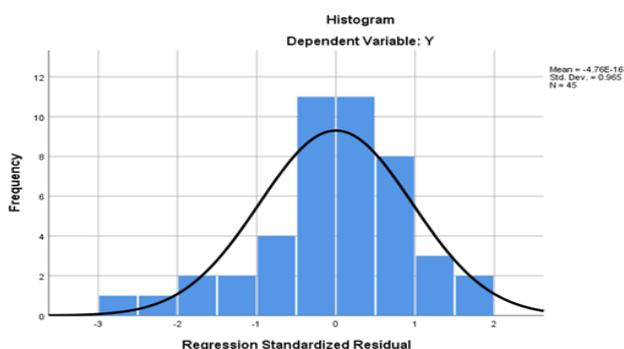
Variabel	Cronbach's Alpha	kriteria
X1	.749	Reliabel
X2	.799	Reliabel
X3	.741	Reliabel
Y	.859	Reliabel

Diketahui nilai Cronbach's Alfa untuk seluruh variabel X1, X2, X3, dan Y adalah 0.6 dengan demikian maka $0.749 > 0.6$ (X1), $0.799 > 0.6$ (X2), $0.741 > 0.6$ (X3), serta $0.859 > 0.6$ (Y). Dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir soal untuk variable kompensasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

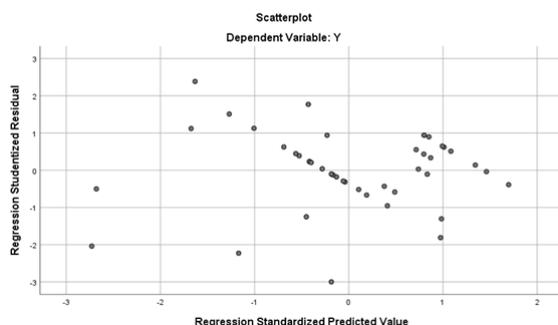
Alat analisis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan regresi. Hal ini dilakukan agar data yang dimasukkan kedalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat regresi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik mencakup:

a) Normalitas



Dari data diatas menunjukkan bahwa: (1) grafik kumulatif diatas berhimpit atau mendekati grafik kumulatif normalnya, (2) titik-titik menyebar sekitar baris dan mengikuti garis diagonal, sehingga nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil uji normalitas ini menyatakan data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Heterokedastisitas



Data data diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang jelas, dan titiktitik menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu data tersebut tidak mengandung heterokedastisitas pada model regresi.

c) Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Toleranc e	VIF
	B	Std. Error		
(Constant)	-5.467	2.836		
X1	.348	.115	.773	1.293
X2	.054	.073	.910	1.099
X3	.848	.144	.720	1.389

j.

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance 0,773, beban kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,910, dan lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,720. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai VIF 1,293, beban Kerja (X2) memiliki nilai VIF 1,099, dan lingkungan Kerja memiliki nilai VIF 1,389. Ketiga nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

Uji Koefisien Regresi :

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	-5.467	2.836
	X1	.348	.115
	X2	.054	.073
	X3	.848	.144

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -5.467 + 0.348 X1 + 0.054 X2 + 0.848 X3 + e$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -5.467 memberikan pengertian bahwa jika kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besarnya kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar -5.467 satuan.
- Koefisien regresi dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0.348 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), hal ini berarti bahwa jika variabel stres kerja (X1) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.348 satuan dengan asumsi variable lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari variabel beban kerja (X2) sebesar 0.054 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) hal ini berarti bahwa jika variabel beban

kerja (X2) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.054 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

- d. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0.848 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.848 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

A. Uji Simultan (uji F)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.032	3	128.011	29.113	.000 ^b
	Residual	180.280	41	4.397		
	Total	564.311	44			

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai Ftabel sebesar 29.113, sedangkan Fhitung dengan degree of freedom = $n-k = 45-3 = 42$ dan adalah sebesar 2.83. Oleh karena nilai Ftabel sebesar 29.113 > nilai Fhitung sebesar 2,83 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa H_1 yang menyatakan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima dan terbukti.

B. Uji Parsial (uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.467	2.836		-1.927	.061
	x1	.348	.115	.305	3.040	.004
	x2	.054	.073	.068	.729	.470
	x3	.848	.144	.612	5.880	.000

Hasil analisis uji t - secara parsial dapat diketahui dari tabel diatas secara parsial dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi variabel bebas. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari nilai thitung menunjukkan bahwa:

- Variabel kompensasi (X1) nilai uji Ttabel sebesar 3.040 dengan probabilitas (sig) sebesar 2.01954. Karena nilai Ttabel ($3.040 > 2.01954$), maka secara parsial variabel kompensasi (X1) signifikan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.
- Variabel Beban Kerja (X2) nilai uji Ttabel sebesar 0.729 dengan probabilitas (sig) sebesar 2.01954. Karena nilai Ttabel ($0,729 < 2.01954$), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H_2 yang menyatakan terdapat pengaruh negative dan signifikan variabel Beban Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditolak.

- c) Variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai uji T tabel sebesar 5.880 dengan probabilitas (sig) sebesar 2.01954. Karena nilai T tabel ($5.880 > 2.01954$), maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H3 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diterima.

KESIMPULAN

Variabel dalam penelitian kami adalah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Adapun pengujian hipotesis dengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut yaitu H1 kompensasi (X1) diterima karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), H2 beban kerja (X2) ditolak karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dan H3 lingkungan kerja (X3) diterima karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut dapat dijabarkan dibawah ini:

1. Nilai T pada tabel tersebut adalah ($3,040 > 2,01954$), sehingga variabel harga (X1) bertanda positif dan berpengaruh yang signifikan.
2. Nilai T pada tabel tersebut adalah ($0,729 < 2,01954$), sehingga variabel beban kerja (X2) bertanda negative dan tidak signifikan.
3. Nilai T-tabel ($5,880 > 2,01954$), maka variabel lingkungan kerja (X3) bertanda positif dan berpengaruh signifikan.).

SARAN

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga pimpinan di PT. Sendang Kasegaran Rejeki (Teh Oplos) diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang ada agar karyawan mampu mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anom Pancawati, N. L. P. (2022). Total Quality Management Dan Biaya Mutu: Meningkatkan Daya Saing Melalui Kualitas Produk. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 185–194. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i2.1674>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance*. 23(2), 187–193.
- Indrawati, A. D. (2015). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP*. 4(11), 3936–3961.
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Anom Pancawati, N. L. P. (2022). Total Quality Management Dan Biaya Mutu: Meningkatkan Daya Saing Melalui Kualitas Produk. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 185–194. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i2.1674>

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance*. 23(2), 187–193.
- Indrawati, A. D. (2015). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP*. 4(11), 3936–3961.
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20.
<https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>