

artikel

by 1 Artikel Rifki Yuandana

Submission date: 04-Aug-2021 09:32PM (UTC+0700)

Submission ID: 1627693972

File name: ARTIKEL_RIFKI_YUANDANA_MSDM.docx (89.02K)

Word count: 4476

Character count: 29598

3

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MANNA KAMPUS (MIROTA KAMPUS) C. SIMANJUNTAK YOGYAKARTA

Rifki Yuandana
Program Sarjana Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas PGRI Yogyakarta
E-mail: rifki.yuandana@gmail.com

9

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, workload, and work environment on job satisfaction. This research was conducted at Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta in January 2021. This research is a quantitative study with a total of 60 respondents. Data collection techniques were carried out by means of interviews and questionnaires. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS16.0 for Windows.

The results of this study indicate that partially compensation has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of sig 0.787 <0.05. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of sig 0.522 <0.05. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of sig 1.506 <0.05. Simultaneous test results (F test) compensation, workload, and work environment have a significant effect on job satisfaction with evidenced by the value of sig 0.000 <0.05. The effect of compensation, workload, and work environment is indicated by the Adjusted R Square value of 0.667, the remainin 0.333 is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Workload, and Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta pada tahun 2021. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS16.0 for Windows.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig 0,787 <0,05. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig 0,522 <0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar sig 1,506 <0,05. Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan nilai sig 0,000 <0,05. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 sisanya 0,333 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendukung sekaligus menjadi peran yang paling penting dalam mewujudkan visi dan misi di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus sebagai penentu maju mundurnya suatu perusahaan (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, setiap SDM harus bisa menyesuaikan terhadap segala perubahan yang terjadi dan bisa dituntut dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas kerja sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kemajuan suatu perusahaan.

Bisnis ritel termasuk bisnis yang menjanjikan karena meningkatnya kebutuhan konsumen yang semakin tinggi. Banyak pengusaha bisnis ritel yang berlomba untuk meningkatkan strategi dalam penjualannya, salah satunya yaitu Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel yang menjual berbagai kebutuhan sehari-hari seperti makanan, pakaian, alat tulis, dan lain-lain. Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta saat ini telah memiliki tujuh cabang di Yogyakarta yaitu di Babarsari, C. Simanjuntak, Palagan, Menteri Supeno, Godean, Diro, dan Sewon. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel adanya persaingan tentunya menjadi hal yang biasa sehingga perusahaan harus bisa memikirkan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pada Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta ditemukan masalah yang masih dihadapi karyawan, berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta yaitu pemberian kompensasi finansial seperti uang makan yang diberikan perusahaan belum dapat memenuhi kesejahteraan karyawan dan masalah kompensasi non finansial yaitu kurangnya pemerataan promosi jabatan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Terdapat juga masalah beban kerja yaitu adanya karyawan yang masih mengerjakan tugas diluar tugas utamanya serta keadaan lingkungan kerja fisik seperti kurangnya ventilasi udara di ruang kerja sehingga membuat suhu udara menjadi panas dan lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja yaitu kompensasi. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Kompensasi sangat berpengaruh penting dalam menunjang kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan melalui kompensasi. Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan melalui kompensasi.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta permasalahan yang ada dalam kompensasi finansial yaitu perusahaan dianggap kurang adil dalam menerapkan kompensasi seperti pemberian uang

makan yang diberikan karyawan belum dapat memenuhi kesejahteraan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pemberian uang makan yang diterima. Terdapat juga masalah kompensasi non finansial yaitu kurangnya promosi jabatan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja sehingga karyawan tersebut bekerja hanya untuk memenuhi kewajibannya saja tanpa memikirkan promosi jabatan.

Selain variabel kompensasi, variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain beban kerja. Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan mengakibatkan dampak yang negatif seperti ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta mengenai masalah beban kerja yaitu karyawan mengerjakan tugas diluar tugas utamanya seperti bagian admin Manna Kampus (Mirota Kampus) *Online* yang seharusnya melayani pesanan *customer* melalui aplikasi dan memperbarui data penjualan tetapi harus mengerjakan pekerjaan lain seperti mengambil barang atau mencarikan barang pesanan dari toko maupun dari gudang. Hal ini terjadi karena kurangnya SDM di perusahaan akibat dari pengurangan karyawan yang terjadi di masa pandemi *covid-19* sehingga beban kerja karyawan bertambah.

Selain variabel kompensasi dan beban kerja, maka variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja di perusahaan menjadi pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja akan semakin tinggi, selain itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta terdapat masalah lingkungan kerja fisik yaitu kurangnya ventilasi udara di tempat kerja sehingga menyebabkan temperatur udara menjadi panas. Suhu udara yang terlalu panas akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat juga lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan pimpinan dengan bawahan yang kurang harmonis seperti komunikasi dari atasan ke bawahan yang tidak lancar dan kerjasama yang terjalin kurang maksimal sehingga bawahan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, mendorong dilakukannya studi dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta”.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013) kepuasan kerja yaitu evaluasi terhadap karyawan atas perasaan tidak senang maupun perasaan yang senang, tidak puas maupun yang puas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berarti kepuasan kerja sangat penting di suatu perusahaan

karena kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang bisa dinilai karyawan secara positif ataupun negatif sehingga perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2014) Kompensasi adalah sejumlah paket yang telah ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas balas jasa penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dikategorikan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu imbalan yang diberikan secara langsung oleh perusahaan dan salah satu contohnya meliputi uang ataupun barang sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu imbalan yang diberikan oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung contohnya seperti asuransi kesehatan maupun promosi jabatan terhadap karyawan.

Beban Kerja

Menurut Nurmiyanto (2004) beban kerja yaitu banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun secara kelompok dengan jumlah waktu yang telah ditentukan. Semakin banyaknya beban pekerjaan yang diberikan maka secara tidak langsung akan mengakibatkan beberapa pekerjaan yang terselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan karena beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap batas normal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja atau karyawan sehingga dapat mempengaruhi langsung dalam melakukan tugasnya seperti temperatur, kelembaban, ventilasi udara, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan sesuai maka karyawan akan merasa senang ketika melakukan suatu tugas pekerjaannya. Hal ini tentunya lingkungan kerja sangat perlu untuk di perhatikan agar menimbulkan dampak yang positif dan nantinya dapat meningkatkan hasil dari tugas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan maupun pekerja.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu pemicu munculnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2001) mengemukakan bahwa para pekerja menginginkan gaji yang adil berdasarkan tuntutan dari pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar pengupahan yang nantinya dapat menghasilkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian dari Iroth, Lengkong dan Dotulong (2018) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Angga Pratama (2018) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Ramadhani dan Rahardjo (2017) juga mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

H₁: Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan mengakibatkan dampak yang negatif seperti ketidakpuasan karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Hasil penelitian dari Suartana dan Dewi (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari

Wahyuni dan Irfani (2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Safitri dan Astutik (2019) juga mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

H₂: Beban Kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

3. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan pencapaian dari produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Saputra dan Rahyuda (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari Pioh dan Tawas (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Timbowo, Sepang, dan Lumanauw (2016) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H₃: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

4. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirota Kampus C. Simanjuntak Yogyakarta.

Berdasarkan penjelasan hipotesis pertama, kedua, dan ketiga maka hipotesis ke empat pada penelitian ini adalah:

H₄: Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan April 2021. Adapun tempat yang digunakan untuk penelitian adalah Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta yang beralamat di Jalan C. Simanjuntak Nomor 70, Terban Kecamatan Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari berbagai obyek atau subyek dan memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta yang beralamat di Jalan C. Simanjuntak Nomor 70, Terban Kecamatan Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yaitu sebagian maupun wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penelitian ini merupakan penelitian populasi bukan sampel karena menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi akan digunakan sebagai sampel. Sampel yang didapat penelitian ini terdapat sebanyak 60 responden.

Sumber Data

Data yang peneliti gunakan menggunakan dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui sumber aslinya dan tidak melalui perantara. Peneliti menggunakan wawancara dan kuesioner terhadap responden guna memperoleh data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan kuisisioner. Kuisisioner atau angket yaitu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti juga melakukan dengan cara wawancara, wawancara merupakan teknik mengumpulkan data apabila peneliti ingin melakukan studi penelitian untuk pendahuluan agar menemukan berbagai masalah yang akan diteliti dan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam mengenai tempat yang akan dilakukan penelitian. Selain itu peneliti juga melakukan observasi, observasi merupakan sikap mencatat dan memilih serangkaian fenomena, perilaku, dan situasi ditempat yang akan diteliti dengan sesuai tujuan (Hasan, 2002).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuisisioner berupa beberapa butir pertanyaan mengenai kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Instrumen tentunya harus mempunyai skala yang digunakan untuk pengukuran supaya diperoleh data akurat dan data berbentuk angka sehingga dapat diuji dengan statistik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan ketentuan: sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Sebelum melakukan pengujian lebih lanjut mengenai variabel penelitian yang akan diteliti, peneliti terlebih dahulu menguji mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, menggunakan 20 responden, dan pengujian dilaksanakan dengan dukungan aplikasi komputer SPSS versi 16.0.

Teknik Analisis Data

Analisi data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

7 Uji validitas menurut Ghazali (2013) yaitu pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai *p value* atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *p value* atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid.

Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing dari variabel dalam penelitian ini:

Variabel	Indikator	r Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,695	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,798	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,785	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,673	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,759	0,254	0,000	Valid
	X1.6	0,634	0,254	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,531	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,631	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,784	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,850	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,700	0,254	0,000	Valid
	X2.6	0,674	0,254	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,682	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,685	0,254	0,000	Valid
	X3.3	0,703	0,254	0,000	Valid
	X3.4	0,782	0,254	0,000	Valid
	X3.5	0,612	0,254	0,000	Valid
	X3.6	0,627	0,254	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,803	0,254	0,000	Valid
	Y2	0,679	0,254	0,000	Valid
	Y3	0,637	0,254	0,000	Valid
	Y4	0,691	0,254	0,000	Valid
	Y5	0,690	0,254	0,000	Valid
	Y6	0,715	0,254	0,000	Valid
	Y7	0,572	0,254	0,000	Valid
	Y8	0,724	0,254	0,000	Valid
	Y9	0,823	0,254	0,000	Valid
	Y10	0,472	0,254	0,000	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memperoleh r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi semuanya lebih rendah dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menunjukkan kemampuan suatu alat ukur agar menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya (Suliyanto, 2018). Jika nilai hasil *cronbach's alpha* melebihi 0,60 artinya kuesioner penelitian dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,60 maka artinya tidak reliabel (Suliyanto, 2018). Berikut ini tabel hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,782	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,773	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,770	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,740	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada butir pernyataan variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kepuasan kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,60 sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan program aplikasi komputer SPSS versi 16.0 maka didapatkan hasil uji sebagai berikut:

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,787	3,742	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X_2)	0,522	3,029	0,004	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	1,506	8,033	0,000	Signifikan
Konstanta	= -0,039			
F hitung	= 37,406			
Sig F	= 0,000			
Adjusted R ²	= 0,649			
Dependent Variabel = Kepuasan Kerja				

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,039 + 0,787X_1 + 0,522X_2 + 1,506X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat menjelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta pada persamaan di atas yaitu -0,039 diartikan jika nilai variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel Y yaitu kepuasan kerja sebesar -0,039 satuan.

2. Koefisien Kompensasi (b_1)

Nilai koefisien b_1 variabel kompensasi sebesar 0,787 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X_1) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 0,787 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

3. Koefisien Beban Kerja (b_2)

Nilai koefisien b_2 variabel beban kerja sebesar 0,522 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja (X_2) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 0,522 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik beban kerja di perusahaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

4. Koefisien Lingkungan Kerja (b_3)

Nilai koefisien b_3 variabel lingkungan kerja sebesar 1,506 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 1,506 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

5. Variabel X yang Paling Berpengaruh terhadap Y

Berdasarkan nilai koefisien (b) dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel X yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah lingkungan kerja dengan nilai koefisien b sebesar 1,056 lebih besar dari nilai kompensasi sebesar 0,787 dan beban kerja sebesar 0,522.

Uji Hipotesis

a. Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja (X_1), variabel beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dari hasil pengujian uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-0,039	6,561		-0,006	0,995
Kompensasi	0,787	0,210	0,303	3,742	0,000
Beban Kerja	0,522	0,172	0,235	3,029	0,004
Lingkungan Kerja	1,506	0,187	0,648	8,033	0,000

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas menyatakan bahwa:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,787 bernilai positif maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Pada tabel 9 diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,522 bernilai positif maka beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Pada tabel 9 diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,506 bernilai positif sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi (X_1), variabel beban kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3161,808	3	1053,936	37,406	0,000
Residual	1577,842	56	28,176		
Total	4739,650	59			
Predictors (Constant): Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja					
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja					

Berdasarkan uji F pada tabel diatas, dapat diketahui hasil pengujian uji F dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat berapa besar sumbangan kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817	0,667	0,649	5,30808
Predictor: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai determinasi R^2 yang dilihat pada tabel Adjusted R Square sebesar 0,667 artinya bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 66,7% yang sisanya 33,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,787 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,522 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Koefisien regresi beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemungkinan hal ini bisa terjadi karena Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta memiliki banyak karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki kemampuan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit (Lestari, 2007). Dengan kemampuan yang tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Menurut Moch. As'ad (2004) sukar

dan mudahnya serta kebanggaan terhadap pekerjaan maka akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu beban kerja yang bertambah dan mudah untuk dikerjakan dengan baik maka dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,506 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.
4. Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji annova (uji F) sebesar 37,406 dan signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

SARAN

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel yang diteliti, menambahkan variabel lain sehingga tidak hanya menggunakan variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, karena terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang belum diteliti pada penelitian ini.

Bagi Perusahaan

1. Variabel Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta, maka sebaiknya perusahaan memperbaiki kompensasi finansial seperti uang makan yang diterima karyawan agar diperhatikan supaya bisa memenuhi kesejahteraan karyawan dan untuk kompensasi non finansial seperti memberi kesempatan promosi jabatan yang merata terhadap semua karyawan.
2. Variabel Beban Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta sehingga perusahaan perlu untuk menambah Sumber Daya Manusia agar beban kerja karyawan berkurang sehingga karyawan bisa fokus dengan tugas utamanya.
3. Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja sehingga lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja seperti memperhatikan setiap ruangan yang tidak ada ventilasi udara untuk ditambahkan alat pendingin berupa kipas angin atau sejenisnya, serta meningkatkan hubungan yang lebih erat antara pimpinan dan bawahan supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

REFERENCES

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Angga Pratama. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karvawan". *Jurnal Semarak*, Jilid 1, No. 3, (Online), (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diunduh 15 Januari 2021).
- Arikunto. 2002. *Dasar-dasar evaluasi pendidikan/Suharsimi Arikunto (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasan, I. 2002. *Pokok-Pokok Meteri Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iroth, A., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado". *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, (Online), Jilid 6, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/>, diunduh 15 Januari 2021).
- Lestari, I. dan Bachtiar, M. 2007. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. Yogyakarta: Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nurmianto.(2004). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Jilid 4, No. 2, (Online), (<https://ejournal.unsrat.ac.id/>, diunduh 18 Januari 2021).
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. 2017. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". *Doctoral Dissertation Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Jilid 6, No.4, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id>, diunduh 15 Januari 2021).
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Ilmu Bhuana Populer.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi terjemahan. Jilid Satu*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Safitri & Astutik. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja". *E-journal stiedewantara*, Jilid 2, No. 1, (Online), (<https://ejournal.stiedewantara.ac.id>, diunduh 18 Januari).
- Saputra, A., & Rahyuda, A. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen*, Jilid 7, No. 5, (Online), (<https://media.neliti.com>, diunduh 18 Januari).
- Siagian, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel". *Ejurnal Manajemen*, Jilid 9, No. 3, (Online), (<https://unud.ac.id>, diunduh 17 Januari 2021).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado". *Jurnal EMBA*, Jilid 5, No. 1, (Online), (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diunduh 19 Januari 2021).
- Wahyuni, R., & Irfani, H. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang". *Psyche 165 Journal*, Jilid 12, No. 1, (Online), (<http://lppm.upiypk.ac.id>, diunduh 17 Januari 2021).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi ke- empat*. Jakarta: Rajawali Pers.

artikel

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upy.ac.id Internet Source	3%
2	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Institut Teknologi Nasional Malang Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	zakariahdoumbojo.blogspot.com Internet Source	1%
8	pt.scribd.com Internet Source	1%
9	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%

10	journal.steamkop.ac.id Internet Source	1 %
11	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	1 %
12	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
15	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
17	www.slideshare.net Internet Source	1 %
18	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1 %
19	repository.unej.ac.id Internet Source	1 %
20	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On