

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo

Izzeti Fatinah¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga¹²³
Email: elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif berjenis Kausal-Komparatif. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh thitung > ttabel (2,099 > 2,056) dan sig. 0,046 < 0,05, variabel lingkungan kerja diperoleh thitung > ttabel (2,772 > 2,056) dan sig. 0,010 < 0,05, dan variabel kompensasi diperoleh thitung > ttabel (3,832 > 2,056) dan sig. 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether there is a partial influence of workload, work environment, and compensation on employee job satisfaction at DIVA Swalayan Kraksaan, Probolinggo Regency. The type of research used is quantitative research of the Causal-Comparative type. The sample used was 30 respondents of DIVA Swalayan Kraksaan employees of Probolinggo Regency with simple random sampling method. The results showed that the workload variable obtained tcount > ttable (2.099 > 2.056) and sig. 0.046 < 0.05, the work environment variable obtained tcount > ttable (2.772 > 2.056) and sig. 0.010 < 0.05, and the compensation variable obtained tcount > ttable (3.832 > 2.056) and sig. 0,001 < 0,05. Based on these results, it can be interpreted that the workload, work environment, and compensation variables partially affect employee job satisfaction at DIVA Swalayan Kraksaan, Probolinggo Regency.

Keywords: Workload, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana caranya



agar sumber daya manusia tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, begitu pula dengan tingkat kepuasan kerjanya. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan jalan memberikan dorongan untuk bekerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dan menekan rasa malas bekerja pegawai (Suharno, Elmas, & Priantono, 2020). Dengan melakukan beberapa upaya tersebut, diharapkan karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Seorang karyawan mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja bagi karyawan. Namun apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan tidak berhasil, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja bagi karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja, dimana Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan pada suatu perusahaan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan bagi karyawan dan karyawan pun juga dapat bekerja secara optimal dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pun akan cepat terselesaikan. Selain lingkungan kerja, kompensasi memungkinkan karyawan untuk menanamkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan. Apabila karyawan dijanjikan dengan kompensasi-kompensasi yang menarik, seperti memberikan kenaikan gaji dan upah, komisi yang besar, dan bonus yang menarik, maka akan ada peningkatan juga pada kinerja dan motivasi bagi mereka saat melakukan pekerjaannya serta karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya (Herawati & Haidiputri, 2017). Secara nalar, pemberian kompensasi semacam ini dapat memberikan semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan untuk bekerja, yang awalnya mereka bermalas-malasan saat bekerja akhirnya menjadi bersemangat karena akan memperoleh kompensasi yang menguntungkan bagi mereka. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang menyediakan berbagai jenis kebutuhan yang ditempatkan di area swalayan dimana dalam kegiatan didalamnya melibatkan banyak karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.”

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh secara parsial Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dan memanfaatkan potensi dengan waktu tertentu serta upaya untuk menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya (Komang, 2021). (Komang, 2021) indikator beban kerja, diantaranya: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Standar Pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai suatu hasil yang optimal, apabila lingkungan kerja dimana dia bekerja memberikan rasa aman, nyaman, dan sehat (Komang, 2021). (Komang, 2021) indikator lingkungan kerja, diantaranya: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja.

Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai ikatan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan kepuasan kerja (Afandi, 2017). Menurut (Afandi, 2017) indikator kompensasi, diantaranya: Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang direspon sebagai hasil penilaian dari pekerjaan yang dikerjakannya (Fattah, 2017). (Agustini, 2019) indikator kepuasan kerja, diantaranya: Pekerjaan, Gaji/Imbalan, Promosi, Supervisi, dan Rekan Sekerja.

Penelitian Terdahulu

Menurut (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang kedua dilakukan oleh (Muliana, 2020) menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Islamiyati, 2022) mengemukakan bahwa variabel Beban Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sugiono & Pratista, 2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Dengan kata lain, (Paendong, Sentosa, & Sarpan, 2019), menyimpulkan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Penelitian (Yuliantini &



Santoso, 2020) mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Atmaja, 2020) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian (Andriany, 2019) mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Putri & Supriadi, 2022), menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

H3: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-komparatif (Causal-Comparative Research). Yang dimana penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Sugiyono dalam (Ibrahim et al., 2018). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, sampel yang digunakan berjumlah 30 responden karyawan, pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Probability Sampling dengan menggunakan Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner, dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dari hasil wawancara, dan penyebaran kuesioner. dan data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, dan lain sebagainya, seperti sejarah singkat, visi dan misi dan struktur organisasi DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis F dan t (uji simultan (F) dan parsial (t)), dan uji dominan.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Pertanyaan	X1	X2	X3	Y	r table 5%	Keterangan
1	0.594	0.579	0.551	0.525	0.361	Valid
2	0.530	0.657	0.593	0.632	0.361	Valid
3	0.594	0.430	0.657	0.552	0.361	Valid
4	0.600	0.644	0.409	0.566	0.361	Valid
5	0.735	0.774	0.530	0.726	0.361	Valid
6	0.834	0.799	0.480	0.387	0.361	Valid
7	-	-	0.640	0.424	0.361	Valid
8	-	-	0.551	0.577	0.361	Valid
9	-	-	-	0.403	0.361	Valid
10	-	-	-	0.611	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui tabel r menunjukkan nilai r untuk jumlah data (n) tertentu. Pada penelitian ini berjumlah $n = 30$ dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) sehingga nilai $r_{table} = 0,361$. Maka nilai r hitung pada indikator beban kerja atau $X1.1 = 0,594 > 0,361$, dari hasil indikator $X1.1$ dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Demikian untuk nilai r hitung pada indikator-indikator lainnya seperti lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kepuasan kerja (Y) $> r_{table} = 0,361$, yang berarti valid (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	a	N of Items	Keterangan
Beban Kerja	0,716	0,60	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,723	0,60	6	Reliabel
Kompensasi	0,710	0,60	8	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,727	0,60	10	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dan dari hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (Purnomo, 2016).



Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
0,187	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,187 > 0,05. Maka, uji normalitas Kolmogrov-Smirnov di atas dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Ketetapan	VIF	Ketetapan	Keterangan
Beban Kerja	0,766	> 0,1	1,305	< 10	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja	0,612	> 0,1	1,635	< 10	Tidak Terjadi
Kompensasi	0,612	> 0,1	1,634	< 10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji nilai tolerance dan nilai VIF dari Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, sehingga asumsi pada model tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 5. Hasil Uji glejser

Variabel	Sig.	Ketetapan	Keterangan
Beban Kerja	0,956	> 0,05	Tidak Heteroskedasitas
Lingkungan Kerja	0,479	> 0,05	Tidak Heteroskedasitas
Kompensasi	0,079	> 0,05	Tidak Heteroskedasitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji glejser dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedasitas, hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,956, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,479, dan variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Sehingga asumsi pada model tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedasitas (Purnomo, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Pengaruh
Constant	13,261	-
Beban Kerja	0,227	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja	0,447	Hubungan Positif
Kompensasi	0,401	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



$$Y = 13,261 + 0,227X_1 + 0,447X_2 + 0,401X_3 + e$$

Diketahui dari nilai konstanta a sebesar 13,261 dan memberi pengertian bahwa tanpa adanya beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi maka kepuasan kerja bernilai sebesar 13,261. Koefisien regresi b_1 (Beban Kerja) adalah sebesar 0,227 memberi pengertian bahwa jika ada peningkatan beban kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,227 apabila diikuti dengan peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi. Koefisien regresi b_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,447 memberi pengertian bahwa jika ada peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,447 apabila diikuti dengan peningkatan kompensasi dan beban kerja. Koefisien regresi b_3 (Kompensasi) sebesar 0,401 memberi pengertian bahwa jika ada peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,401 apabila diikuti dengan peningkatan beban kerja dan lingkungan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Persentase
1	0,727	72,7% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,727 (72,7%). Hal ini berarti 72,7% variabel dependen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen beban kerja lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Purnomo, 2016).

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

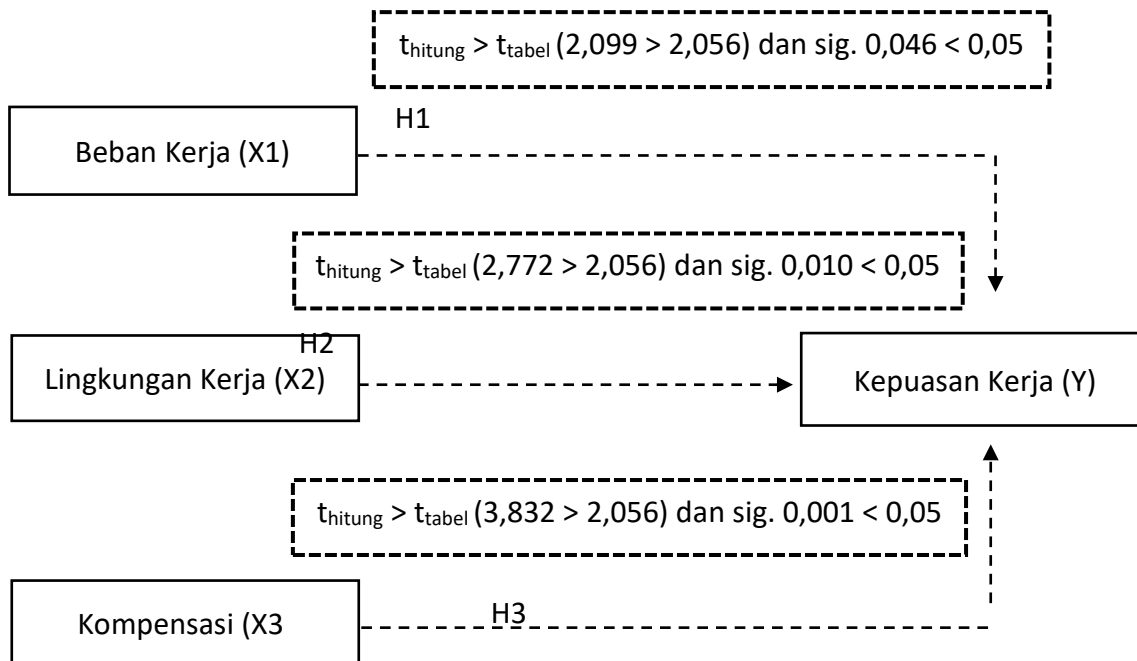
Variabel	t	Ketentuan	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Beban Kerja	2,099	> 2,056	0,046	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	2,772	> 2,056	0,010	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi	3,832	> 2,056	0,001	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diperoleh nilai X_1 dengan thitung > ttabel (2,099 > 2,056) dan hasil sig. 0,046 < 0,05. Jadi, H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Diperoleh nilai X_2 dengan thitung > ttabel (2,772 > 2,056) dan hasil sig. 0,010 < 0,05. Jadi, H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Diperoleh nilai X_3 dengan thitung > ttabel (3,832 > 2,056) dan hasil sig. 0,001 < 0,05. Jadi, H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.



Pembahasan



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya, menurut (Lumunon et al., 2019), menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang kedua dilakukan oleh (Muliana, 2020), menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,784 dan nilai sig. sebesar 0,007, bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Islamiyati, 2022) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,110 > 1,975$ dengan nilai sig. sebesar $0,036 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Yang artinya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan bersih, hubungan dengan sesama rekan kerja harmonis, dan tersedianya fasilitas yang memadai



mampu menjamin kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif, hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis, dan fasilitas yang tidak memadai mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya, menurut Menurut Rivai dan Sagala dalam (Sugiono & Pratista, 2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Menurut (Paendong et al., 2019), diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel yakni $0,977 > 1,99125$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020) diperoleh nilai t statistics sebesar 4,645 dan nilai p-value sebesar $0,000 > 0,05$ jadi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Kompensasi yang adil dan memadai akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka dalam DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, dan dengan standar UMR, cenderung karyawan akan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Atmaja, 2020) dalam penelitian ini menunjukkan hasil thitung 3,524 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian (Andriany, 2019), diperoleh nilai thitung 3,917 dan nilai sig. sebesar 0,000, maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Putri & Supriadi, 2022), menunjukan hasil thitung sebesar 3,965 > ttabel 1,986 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa variabel kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Annisa Ihdina, ed.). Medan: UISU Press.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1 (1), 392–398.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (M. P. Prof. Dr. Hj. Ratu Wardarita, ed.). Palembang: Penerbit Elmatara.



- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, H., & Haidiputri, T. A. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskemas Gending Kabupaten Probolinggo. *ECOBUSS*, 5(1). Retrieved from <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/download/243/251/>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian (M. S. Dr. H. Ilyas Ismail, M.Pd., ed.)*. Makassar: GUNADARMA ILMU.
- Islamiyati, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1 (3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Komang, I. B. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom, ed.)*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) AQUA Airmadidi. *EMBA*, 7 (4), 4671–4680.
- Muliana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD KALTIM KALTARA Cabang Utama Di Samarinda. *Administrasi Bisnis*, 8 (4), 309–316.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Manajemen Oikonomia*, 15 (2), 33–49.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS (Puput Cahya Ambarwat, ed.)*. Ponorogo: WADE GROUP.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9 (2), 112–119.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Manajemen Motivasi*, 18 (1), 10–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Ilmu Manajemen Oikonomia*, 14 (2), 43–58.
- Suharno, Elmas, M. S. H., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo). *ECOBUSS*, 8(2), 60–67.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. *Manajemen*, 16 (2), 29–44.