

Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta

Rifki Yuananda^{1✉}, Inayat Hanum Indriati²

Fakultas Bisnis Universitas PGRI, Yogyakarta.

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 $\text{sig } 0,787 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar $\text{sig } 0,522 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar $\text{sig } 1,506 < 0,05$. Hasil pengujian secara simultan (uji F) kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dibuktikan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. 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; lingkungan kerja

Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta

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 $\text{sig } 0.787 < 0.05$. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of $\text{sig } 0.522 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of $\text{sig } 1.506 < 0.05$. Simultaneous test results (F test) compensation, workload, and work environment have a significant effect on job satisfaction with evidenced by the value of $\text{sig } 0.000 < 0.05$. 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.

Key words: Compensation; workload; work environment

Copyright © 2022 Rifki Yuananda, Inayat Hanum Indriati

✉ Corresponding Author

Email Address: rifki.yuandana@gmail.com, inayat@upy.ac.id

DOI: 10.29264/jkin.v19i2.10924

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pendukung sekaligus menjadi peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus sebagai penentu maju atau 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.

Menurut Hariandja (2002) menjelaskan bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang paling utama di suatu perusahaan jika dilihat dari faktor lain seperti modal usaha. Menurut Hasibuan (2010) SDM merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya menjadi lebih efektif dan efisien serta membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja didefinisikan 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.

Bisnis ritel merupakan bisnis yang menjanjikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan konsumen. Oleh karena itu banyak pelaku 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 harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Madura (2001) menyatakan bahwa program pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat berperan 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.

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 yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain beban kerja. Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Munandar (2011) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

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 mencari 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 yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. 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”.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu pemicu munculnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2001) mengemukakan bahwa para karyawan ingin menginginkan gaji yang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar pengupahan komunitas sehingga kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian dari Iroth, Lengkon 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.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap 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.

Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. 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.

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:

METODE

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 wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan 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 adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Penelitian ini merupakan penelitian populasi bukan sampel karena menurut Sugiyono (2011) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi 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, Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Suliyanto, 2018). Peneliti juga melakukan wawancara, menurut Sugiyono (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti menginginkan pelaksanaan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam apabila responden tersebut sedikit. 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 menyebarkan kuisisioner berupa beberapa butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan Mirota Kampus C. Simanjuntak Yogyakarta. Instrumen 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 pengtesan 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

Uji validitas menurut Ghozali (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:

Tabel 1.
Uji Validitas

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
	Y11	0,489	0,254	0,000	Valid
	Y12	0,686	0,254	0,000	Valid
	Y13	0,591	0,254	0,000	Valid
	Y14	0,712	0,254	0,000	Valid
	Y15	0,784	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 menunjukkan kemampuan alat ukur untuk 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:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

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

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada butir pernyataan variabel kompensasi (X₁), beban kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), 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:

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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
Konstant ^a	= -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:

Konstanta (a)

Nilai konstanta pada persamaan di atas yaitu -0,039 diartikan jika nilai variabel kompensasi (X₁), beban kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel Y yaitu kepuasan kerja sebesar -0,039 satuan.

Koefisien Kompensasi (b₁)

Nilai koefisien b₁ variabel kompensasi sebesar 0,787 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X₁) 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.

Koefisien Beban Kerja (b₂)

Nilai koefisien b₂ variabel beban kerja sebesar 0,522 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja (X₂) 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.

Koefisien Lingkungan Kerja (b₃)

Nilai koefisien b₃ variabel lingkungan kerja sebesar 1,506 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X₃) 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 diperusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

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

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:

Tabel 4.
Hasil Uji Parsial
Coefficients

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:

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.

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.

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.

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:

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan
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.

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:

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

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.

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.

Lingkungan Kerja (X_3) 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. 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 ke empat diterima.

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 Karyawan". *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.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parayangan.
- Hasan, I. 2002. *Pokok-Pokok Meteri Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. 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).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lestari, I. dan Bachtiar, M. 2007. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. Yogyakarta: Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia.
- Madura, J. 2001. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Salemba empat.
- Manullang. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Aksara Bumi.
- Mangkunegara, A. P.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, A, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UIP
- 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.
- 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).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju*. Bandung.
- Siagian, S. 2013. *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).
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tarwaka. 2011. *Egronomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Egronomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Harapan Press.
- 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.