



## Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group

**Putri Dhiva Wulandari**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Rani**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Purwatiningsih**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [Putridhiva06@gmail.com](mailto:Putridhiva06@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work environment, compensation and workload on employee satisfaction at PT Nusapala Group. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population of this study amounted to 80 employees. In determining the sample used non-probability sampling with purposive sampling technique, obtained as many as 40 employees. Data collection techniques used were observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, F test, T test and the coefficient of determination. The classic assumption test used is the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis in this study used SPSS Version 26. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has no positive and no significant effect on job satisfaction. There is a positive and significant influence between work environment, compensation, and workload on employee job satisfaction*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Workload, and Employee Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nusapala Group. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan. Dalam penentuan sampel digunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, diperoleh sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 12, 2023; Accepted Juli 13, 2023

\* Putri Dhiva Wulandari, [Putridhiva06@gmail.com](mailto:Putridhiva06@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak positif secara langsung pada kinerja individu, tetapi juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi. Dengan memperhatikan dan mengutamakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan memperoleh keuntungan kompetitif. Karyawan yang puas akan menjadi aset berharga bagi perusahaan untuk membantu mencapai tujuan bisnis perusahaan. PT. Nusapala Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja, yang membantu perusahaan lain dalam proses pengadaan tenaga kerja sehingga mereka dapat fokus pada inti bisnis tanpa mengelola aspek operasional terkait tenaga kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain ialah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *Human Resource and General Affair* (HRGA) terungkap adanya masalah terkait kebersihan lingkungan kerja, seperti kurangnya perhatian terhadap kebersihan lantai dan kondisi kamar mandi yang kadang tidak terjaga dengan baik.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa karyawan juga mengungkapkan permasalahan terkait kompensasi. Karyawan merasa bahwa tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kinerja dan kontribusi yang mereka berikan. Selain itu, sistem perhitungan lembur dianggap tidak adil, dimana karyawan yang melakukan jam lembur tambahan merasa bahwa bonus yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya dan waktu yang telah mereka keluarkan.

Observasi awal di PT. Nusapala Group juga menemukan beberapa masalah terkait beban kerja. Karyawan mengalami penumpukan pekerjaan yang terus bertambah, tugas-tugas yang monoton, dan fenomena *double job* di mana mereka harus melakukan dua tugas sekaligus. Hal ini menyebabkan stres tambahan dan ketidakseimbangan dalam beban kerja yang mereka hadapi. Tuntutan untuk bekerja dengan cepat juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusapala Group”**.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Koesmono dalam (Wisudayanti & Mustika, 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sifat pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, dan faktor lainnya. Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Yushro & Setiawan, 2022) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dipengaruhi oleh sikapnya terhadap semua aspek yang ditemukan dalam pekerjaan tersebut. Menurut Luthans dalam (Wisudayanti & Mustika, 2021) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Pembayaran, Promosi, Kepenyelaaan (Supervisi), Rekan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Wahyudi et al., 2022). Menurut Siagian dalam (Negoro et al., 2022) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Adanya lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut (Utomo & Santoso, 2021) indikator lingkungan kerja, yaitu: 1. Kebersihan ruangan 2. Sirkulasi udara 3. Ruang gerak 4. Fasilitas.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler dalam (Mubaroq et al., 2021) kompensasi merupakan segala jenis balas jasa atau insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Suparyadi, 2015) kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kinerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Indikator kompensasi menurut Hasibun dalam (Mustikaningsih & Irbayuni, 2022) diantaranya: 1. Gaji adalah pembayaran yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. 2. Insentif adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 3. Tunjangan yaitu imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya. 4. Fasilitas yaitu sarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan guna mendukung pelaksanaan tugas mereka.

## **Beban Kerja**

Beban kerja adalah situasi di mana pekerjaan memiliki deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan (Sulastri & Onsardi, 2020). Beban kerja merupakan beban dari aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus dijalankan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu, disesuaikan dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja yang menghadapi beban tersebut (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Menurut Zaki dan Marzolina dalam (Wahyuni & Irfani, 2019) indikator beban kerja terdiri dari: 1. Banyaknya pekerjaan 2. Target kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan beban 5. Tekanan kerja

## **Penelitian Yang Relevan**

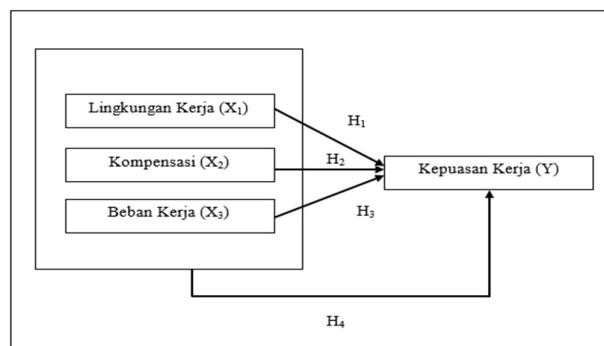
Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Diklat Yogyakarta (Herawati et al., 2022). Namun, hasil yang berbeda ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020).

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan, ditemukan temuan yang berbeda terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian di PT Tridaya Eramina Bahari (Parimita et al., 2018) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh (Saputra, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, terdapat temuan yang berbeda terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebuah penelitian studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang (Siti Nur Aisah, 2022) diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat temuan yang berbeda pada penelitian dosen di Universitas seluruh Indonesia menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sulistiyowati & Muazansyah, 2018).

## Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis Penelitian

Beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

H3 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Abdullah, 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang timbul dari sifat sebab akibat (Sugiyono, 2013). Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja sebagai variabel (X1), Kompensasi sebagai variabel (X2), dan Beban Kerja sebagai variabel (X3). Sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel (Y).

Menurut Kurniawan dalam (Sudaryono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusapala Group yang berjumlah 80 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi (Wahyuddin, 2017). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Anshori & Irawati, 2017). Menurut Sugiyono dalam (Sari & Bidayati, 2020) bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini memiliki 4 variabel (independen dan dependen), maka minimal jumlah sampel  $4 \times 10 = 40$  sampel.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden PT. Nusapala Group dengan menggunakan sampel kuesioner yang diberikan kepada 40 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku referensi, jurnal penelitian, dan lain – lain yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) versi 26.0.

Setelah data terkumpul teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji T, uji koefisien determinasi, uji asumsi klasik yang di gunakan seperti uji normalitas, uji multikolenieritas dan uji heteroskedestisitas, sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model.

**Tabel 1. Uji Regresi Berganda**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 12.668                      | 7.816      |                           | 1.621 | .114 |                         |       |
|       | X1         | .689                        | .238       | .364                      | 2.896 | .006 | .497                    | 2.013 |
|       | X2         | .381                        | .087       | .556                      | 4.382 | .000 | .487                    | 2.051 |
|       | X3         | .006                        | .067       | .009                      | .092  | .927 | .801                    | 1.248 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber:

Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 1 di atas, dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 12,668 + 0,689 X1 + 0,381 X2 + 0,006 X3$$

- Konstanta a sebesar 12,668 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Nusapala Group adalah sebesar 12,668 apabila lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja bernilai 0.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,689 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (X1) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 0,689 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,381 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X2) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 0,381 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.



- d. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,006 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja (X3) akan menaikkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 0,006 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.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.43317569              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .132                    |
|                                  | Positive       | .132                    |
|                                  | Negative       | -.072                   |
| Test Statistic                   |                | .132                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .079 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa residual data yang didapati tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,079 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta         |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 12.668                      | 7.816      |              | 1.621 | .114 |                         |       |
|       | X1         | .689                        | .238       | .364         | 2.896 | .006 | .497                    | 2.013 |
|       | X2         | .381                        | .087       | .556         | 4.382 | .000 | .487                    | 2.051 |
|       | X3         | .006                        | .067       | .009         | .092  | .927 | .801                    | 1.248 |

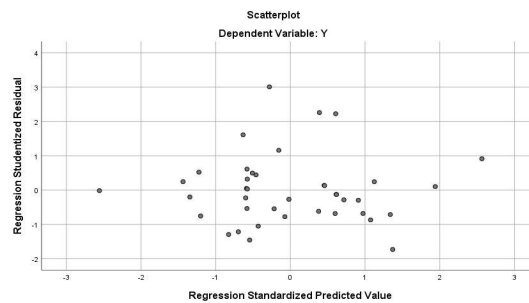
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Dari hasil tabel 3 pengujian multikoleniaritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel inflation factor (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.



Sumber: Data diolah SPSS (2023)

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Gambar 2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria pengujian yang digunakan adalah: jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

**Tabel 4. Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1168.219       | 3  | 389.406     | 30.496 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 459.681        | 36 | 12.769      |        |                   |
|                    | Total      | 1627.900       | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha$ -5%). Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 30,496 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan Ftabel 2,63 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung > Ftabel yakni  $30,496 > 2,63$ . Sehingga pengujian hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh individu dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Nurchayyo & Riskayanto, 2018) kriteria pengujian: 1. t hitung > t tabel atau signifikansi > 0.05. Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. 2. t hitung < t tabel atau < 0.05. Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

**Tabel 5. Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 12.668                      | 7.816      |                           | 1.621 | .114 |                         |       |
|                           | X1         | .689                        | .238       | .364                      | 2.896 | .006 | .497                    | 2.013 |
|                           | X2         | .381                        | .087       | .556                      | 4.382 | .000 | .487                    | 2.051 |
|                           | X3         | .006                        | .067       | .009                      | .092  | .927 | .801                    | 1.248 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

- a. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung  $2,896 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikan  $0,006 < 0,05$ . Nilai  $2,896$  lebih besar dari  $1,689$  menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung  $4,382 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $4,382$  lebih besar dari  $1,689$  menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh thitung  $0,092 < t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikan  $0,927 > 0,05$ . Nilai  $0,092$  lebih kecil dari  $1,689$  menunjukkan thitung lebih kecil dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

### 3. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen memberikan pengaruh kepada variabel dependen dari persamaan regresi yang diperoleh. Adapun hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .847 <sup>a</sup> | .718     | .694              | 3.57336                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi pada nilai Adjusted R-squared yaitu sebesar  $0,694$  sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $69,4\%$  variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ) memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya  $30,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak. Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapala Group. Dengan demikian hipotesis ke empat diterima.

### **Saran**

PT. Nusapala Group sebaiknya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan keluhan dan masukan dari para karyawan. Dengan mengatasi masalah yang ada, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan meningkatkan fasilitas serta kondisi fisik tempat kerja, PT. Nusapala Group dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan mendukung produktivitas serta kepuasan kerja karyawan.

Untuk menghindari beban kerja yang berlebihan, PT. Nusapala Group sebaiknya memperhatikan keahlian dan kapasitas karyawan dalam tuntutan kerja yang diberikan. Dengan mempertimbangkan keahlian individu dan memberikan jangka waktu yang memadai, perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini akan mencegah terjadinya kelelahan dan kejenuhan yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

PT Nusapala Group sebaiknya mempertimbangkan penyesuaian gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat beban kerja karyawan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa insentif yang diberikan sebanding dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang lebih baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Nusapala Group.

Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas kerangka variabel independen dengan memasukkan faktor-faktor lain. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang kondisi-kondisi yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Aswaja Pressindo.
- Herawati, J., Lindasari, K., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1390–1407. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda: Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Mustikaningsih, D. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 563. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.457>
- Negoro, R. B. K., Tri Wahono, H. T., Taqiyuddin, A., & Anandita, S. R. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *MARGIN ECO*, 5(2), 28–33. <https://doi.org/10.32764/margin.v5i2.2397>
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). ANALISIS DAMPAK PENCIPTAAN BRAND IMAGE DAN AKTIFITAS WORD OF MOUTH (WOM) PADA PENGUATAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIDAYA ERAMINA BAHARI. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, T. S., & Bidayati, U. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN YOGYAKARTA. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(1), 136. <https://doi.org/10.12928/fokus.v8i1.1586>
- Siti Nur Aisah. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang: *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 3(2), 74–82. <https://doi.org/10.46510/jami.v3i2.120>
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian/ Dr. Sudaryono* (Edisi 1, cetakan ke-2). PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN DOSEN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Penerbit Andi.
- Utomo, W. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Oganisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 449–461. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.715>
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAJENE. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 15.
- Wahyuddin. (2017). *STATISTIKA DASAR*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KAMPAR. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG*. 12(1).
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ART INDUSTRIES BOYOLALI. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Wisudayanti, A., & Mustika, I. K. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS TABANAN)*. 2(2).
- Yushro, A., & Setiawan, A. (2022). *The influence of the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS employment Pekanbaru Panam Branch*. 4(3).