

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

I Nyoman Resa Adhika¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: resa.adhika@unmas.ac.id

Abstrak – Karyawan bekerja karena ingin mencapai sesuatu, dan orang berharap bahwa aktivitas pekerjaannya akan membawa mereka pada situasi yang lebih memuaskan dibandingkan sebelumnya. Kepuasan kerja merupakan dimensi psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu kepuasannya terhadap kesesuaian keterampilan, kemampuan, dan harapannya terhadap pekerjaan yang dipegangnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Cake Tha. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

Abstract – Employees work because they want to achieve something, and people hope that their work activities will lead them to a more satisfying situation than before. Job satisfaction is a psychological dimension that reflects a person's feelings about his job, namely his satisfaction with the suitability of his skills, abilities, and expectations for the job he holds. This study aims to explain the effect of workload, work environment, and compensation on employee job satisfaction at Cake Tha. The research population is all employees of Cake Tha. The sample in this study were 51 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, which is tested using SPSS version 25. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, while the work environment and compensation each have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Cake Tha.

Keywords: Workload, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Karyawan bekerja karena ingin mencapai sesuatu, dan orang berharap bahwa aktivitas pekerjaannya akan membawa mereka pada situasi yang lebih memuaskan dibandingkan sebelumnya. Melalui pekerjaan, Anda bisa mendapatkan ribuan pengalaman manis dan pahit. Dorongan untuk bekerja, dengan keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini, memerlukan kreativitas dan kemauan menghadapi tantangan. Ketika kompensasi dianggap tepat dan adil, karyawan merasa bahwa mereka dihargai atas kinerjanya dan menjadi lebih puas. Di sisi lain, jika imbalan tidak dipandang sepadan dengan kinerja, kemungkinan besar akan terjadi kecemasan. Kepuasan kerja merupakan dimensi psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu kepuasannya terhadap kesesuaian keterampilan, kemampuan, dan harapannya terhadap pekerjaan yang dipegangnya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Junaidi, 2021 dan Adhika, 2021).

Alfons (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang

bergantung antara harapan, kebutuhan serta nilai yang menurut persepsinya telah dicapai melalui pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan Cake Tha sebagai obyek yang diteliti. Cake Tha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier* makanan, minuman dan *florist*. Cake Tha terletak di Desa Pujungan, Pupuan, Bali yang memiliki karyawan sebanyak 51 orang. Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di Cake Tha yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara faktor utama yang dihadapi para karyawan sehingga berdampak pada *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi. Masalah kepuasan kerja pada Cake Tha, masih terdapat tingkat kepuasan kerja yang rendah. Para karyawan merasakan tidak adanya promosi jabatan yang jelas pada Cake Tha sehingga menjadikan tingkat *turnover* karyawan semakin tinggi dan kepuasan kerja yang dirasakan juga rendah. Karena tidak adanya promosi jabatan yang jelas, karyawan merasa tidak diapresiasi dan kurang dihargai ketika sudah berdedikasi lebih pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja (Elvani, 2023). Beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Barahama, dkk., 2019). Beban kerja yang

terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan (Sari, 2020). Cake Tha dalam operasionalnya menerapkan standar beban kerja yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan sudah tercapai atau belum.

Tabel 1
Data Beban Kerja dan Pencapaian Kinerja Cake Tha
Tahun 2020 – 2022

No.	Tahun	Standar Kinerja Pegawai (Jam)	Pencapaian Kinerja (Jam)	Kategori
1.	2020	1.720	1.301	Belum Tercapai
2.	2021	2.560	2.106	Belum Tercapai
3.	2022	2.765	2.422	Belum Tercapai

Sumber : Cake Tha (2023)

Data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan Cake Tha belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini disebabkan karena pencapaian kinerja karyawan masih di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 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.

Penelitian terdahulu terkait dengan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh

Salsabila, *et al.*, (2022), Astika, *et al.*, (2022) serta Manalu, *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Ekowati, *et al.*, (2021) dan Kirana, *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Hayati, 2024). Kinerja yang dimiliki oleh karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memperhatikan permasalahan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja. Berdasarkan observasi prapenelitian melalui kuesioner awal yang disebar pada 5

karyawan dapat diperoleh data mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

Tabel 2
Data Hasil Kuesioner Awal Lingkungan Kerja Pada Cake Tha

Nama	Indikator		
	Penerangan	Ruang Gerak	Hubungan Kerja
LPMA	2	1	2
NDF	2	1	1
KBP	1	1	1
KNWK	1	2	1
IMM	2	1	2

Sumber : Cake Tha (2023)

Berdasarkan hasil observasi dan penyebaran kuesioner, diketahui bahwa karyawan lebih dominan memberikan penilaian tidak baik terhadap indikator lingkungan kerja seperti penerangan, ruang gerak dan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Cake Tha masih tergolong tidak baik. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Nabella dan Syahputra, 2021). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Yusnita, *et al.*, (2023), Lesmana, *et al.*, (2022), Ayunita, *et al.*, (2022) serta Prayudi dan Komariyah (2023) yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Larasati dan Prajogo (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja (Saputra dan Mulia, 2020). Program pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Cake Tha memberikan kompensasi berbeda kepada karyawan tergantung dari tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena kompensasi yang terjadi pada karyawan Cake Tha dapat yaitu gaji pokok yang diterima oleh karyawan masih berada di bawah upah minimum

karyawan atau (UMK), UMK Tabanan menjadi yang tertinggi yakni sebesar Rp 2.913.164,74 sedangkan pada kenyataannya gaji pokok yang diterima oleh karyawan Cake Tha hanya sebesar Rp 1.500.000,00. 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 (Imtiyaz dan Supriyatin, 2020). Penelitian terdahulu terkait dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Saufi, *et al.*, (2021), Khair dan Adira (2022) serta Nuraini, *et al.*, (2022) yang menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara hasil penelitian Idris, *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Rosalia, *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cake Tha”.

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy theory*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai – nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi – kondisi yang diinginkan dengan kondisi – kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal – hal penting yang diinginkan dalam hal beban kerja, maka semakin besar ketidakpuasannya.

Teori perbedaan atau *discrepancy theory* mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang

II. KAJIAN TEORI

Teori Diskrepansi (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, need*, atau *value*) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi di sini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya dalam lingkungan kerja di bawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut *discrepancy theory* seseorang individu akan merasa puas atau tidak merupakan suatu yang pribadi tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginan dan hasil keluarannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018).

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, *et al.*, 2018). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Selain itu, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Yuananda dan Indriati, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

Lingkungan Kerja

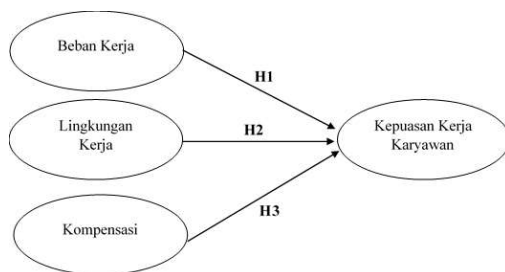
Menurut Sutrisno (2019) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain – lain.

Kompensasi

Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

III. HIPOTESIS

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis:

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Cake Tha yang beralamat di Desa Pujungan, Pupuan, Bali. Populasi Dalam penelitian ini yang ada adalah seluruh karyawan yang ada pada Cake Tha yang berjumlah 51 orang. Jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Cake Tha.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t. Adapun rumus analisis regresi linear berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

X₁ = Beban kerja

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Kompensasi

α = Konstanta

β = Slope atau koefisien estimate

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur

variabel beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test*, diketahui bahwa nilai *asympt. sign (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut,

model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antar variabel terhadap *absolut residual*. Selain itu nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model yang dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3

Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Tenkat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kepuasan Kerja (Y)	(Constant)	5,745	1,655	3,472	0,001
	Beban Kerja	-0,384	0,135	-2,851	0,006
	Lingkungan Kerja	0,372	0,036	10,230	0,000
	Kompensasi	0,747	0,178	4,201	0,000
R ²	= 0,948	F-hitung	= 138,593		
Adjusted R	= 0,892	Prob	= 0,000		

Sumber : Data diolah tahun (2023).

Berdasarkan penjabaran Tabel 5.1 maka dapat dilihat bentuk persamaan regresi linier berganda dalam hubungan p beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Cake Tha dapat ditulis sebagai berikut :

$b_1 = -0,384$ berarti setiap peningkatan beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha.

$b_2 = 0,372$ berarti setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha.

$b_3 = 0,747$ berarti setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Cake Tha. Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,892 atau sebesar 89,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Cake Tha adalah sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variasi yang diberikan oleh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui hubungan keseluruhan variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.14 diketahui bahwa nilai F-hitung 138,593 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing koefisien regresi atau variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diuraikan sebagai berikut hasil uji pada penelitian ini.

- a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,851 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$

sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cake Tha.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 10,230 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cake Tha.
- c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,201 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cake Tha.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab V, maka penelitian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cake Tha dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin banyak beban kerja maka

kepuasan kerja karyawan Cake Tha akan semakin menurun.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan Cake Tha akan semakin meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja karyawan Cake Tha akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis pada Cake Tha berkaitan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Cake Tha supaya memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan agar karyawan tidak merasa stres dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak yang akan menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akan menurun.
2. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Cake Tha supaya

menambah titik lampu pada ruangan kerja agar penerangan semakin baik yang akan membantu karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

3. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Cake Tha supaya memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kontribusi kerja yang baik. Dengan diberikannya bonus kepada karyawan akan membuat karyawan merasakan kepuasan kerja dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(2), 114-122.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Alfons, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 6(5).
- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2021). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan: Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60-68.
- Astika, E. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari* Vol. 3 No. 1, Februari.
- Ayunita, C. D., Mulatsih, M., Iqbal, M. A., & Subarkah, E. (2022). The Influence Of Work Environment, Job Stress, And Job Satisfaction As Intervening Variables On Turnover Intention Of Hotel Employees Xyz. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, 5(2).
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-383.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- ELVANI, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pramuniaga/Lenny

- Elvani/S1-0219091/Pembimbing: Dimas Ari Darmantyo.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., & Mukaffi, Z. (2021). An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 56(1).
- Hayati, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Pakubumi Inti Mineral Sulawesi Tengah (*Doctoral dissertation*, Universitas pelita bangsa).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Imtiyaz, D. F., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Labora Duta Anugrah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(6).
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khair, H., & Adira, L. (2022). The Effect Of Additional Compensation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction Of Employees Of Pt Telkom Indonesia Tbk. *Management Research And Behavior Journal*, 2(2), 77-82.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791-803.
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebbar)*, 6(3), 2604-2613.

- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role Of Employee Job Satisfaction: Work Discipline And Work Environment. *In Journal Of International Conference Proceedings (Jicp)*, Vol. 5, No. 2, Pp. 546-557.
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2022). Effect Of Workload And Work Stress On Employees Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable In Rubber Plantation, Serdang Ii District, Pt. Perkebunan Nusantara Iii. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(2).
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Nitisemito. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, F., Sutarman, A., Setiawan, E., & Juliandara, L. (2022). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Satisfaction At Pt. Veneta Indonesia. *Business Review And Case Studies*, 3(3).
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect Of Compensation And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance At Smk Medika Samarinda. *Saudi Journal Of Business And Management Studies*, 5(7),
- Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). The Effect Of Workload And Job Stress On Job Satisfaction Mediated By Work Motivation. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 11(9), 97-106.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28.
- Sari, I. P. S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 12(1).
- Saufi, A., Clara Nelti, F. W., & Agusdin, A. (2021). C22-The Effect Of Compensation On Job Satisfaction And Employees Performance At Tvri Station West Nusa Tenggara. *Ijiset-International Journal Of Innovative Science, Engineering & Technology*, 8(6), 480-489.

- | | |
|---|---|
| Sutrisno, E. (2019). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Kencana: Jakarta. | Simanjuntak Yogyakarta. <i>Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen</i> , 19(2), 205-214. |
| Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. | Yusnita, N. (2023). The Effect Of Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. <i>The Management Journal Of Binaniaga</i> , 8(1), 27-40. |