

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA
(Wilayah Pekalongan)**



SKRIPSI

Karya tulis sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Program S1 Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen

Disusun oleh :

SRI NUR YATI

NIM : 12190989

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera wilayah Pekalongan)

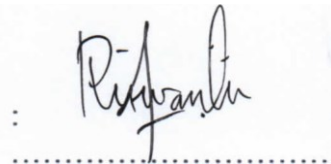
Disusun Oleh:
SRI NURYATI NIM.12190989

Dinyatakan diterima dan disetujui oleh Tim Penguji Skripsi STIE Bank BPD Jateng pada tanggal 09 Agustus 2023

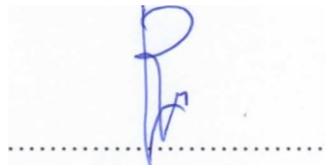
TIM PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Rinwantin, S.E., M M



2. Rudi Sur-yo Kristanto, S.Psi.,M.Psi.



3. Suryakusuma Kholid Hidayatullah, S.E., M M



Mengesahkan,
Ketua STIE Bank BPD Jateng



Prof. Dr. Taofik Hidajat, S.E., M.Si., CRBC.
NIDN. 0610057201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini adalah saya,

Nama : Sri Nur Yati

NIM : 12190989

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul
PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA WILAYAH
PEKALONGAN

Telah saya susun dengan sebenar-benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi hak atas karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat tersebut, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan saya siap menerima segala konsekuensi yang ditimbulkan termasuk pencabutan gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

Semarang, 08 Agustus 2023



Sri Nur Yati

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA
(Wilayah Pekalongan)**

Sri Nur Yati

12190989

Progam Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

Srinurpkj@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera di Pekalongan yang berjumlah 58 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM dengan bantuan program SEM PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of compensation, workload, work environment and job satisfaction among the variables. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample used in this study were employees of PT. Amaan Indonesia Sejahtera in Pekalongan, totaling 58 respondents. The research data was obtained from the results of filling out the questionnaire and analyzed using SEM analysis techniques with the help of the PLS SEM program.

The results of this study indicate that (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) workload has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: compensation, workload, work environment, job satisfaction.

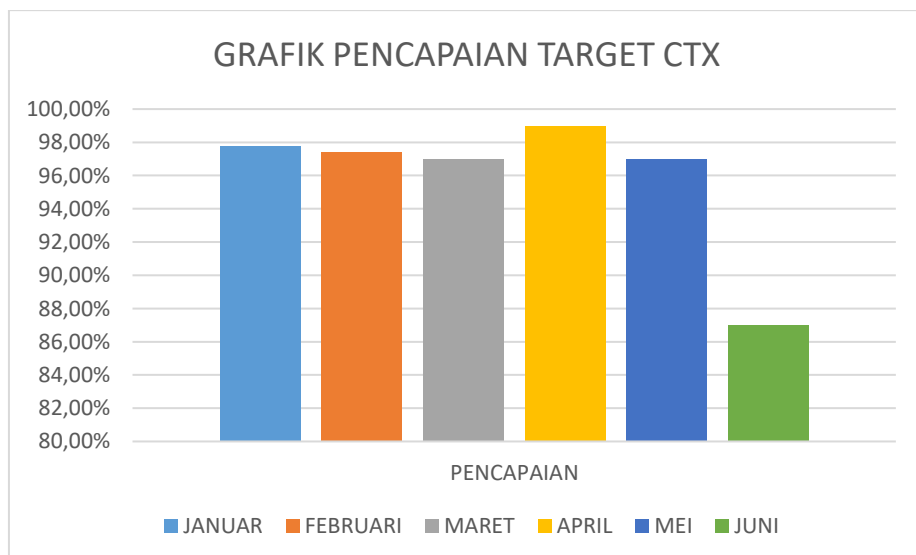
1. Pendahuluan

Di masa global ini persaingan dalam bisnis sangat kompetitif sehingga perusahaan harus ikut berkembang dan bersaing dalam memberikan sebuah produk yang terbaik dan dipilih masyarakat. Dalam pengembangan suatu perusahaan sumber daya manusia lah yang menjadi hal terpenting dalam pengoperasional bisnis hingga tercapai tingkat kesuksesan perusahaan. Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia adalah kunci utama atau pokok untuk organisasi dalam menjalankan tujuannya. Karenanya memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkembang merupakan suatu asset yang besar bagi perusahaan. Namun pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan saat bekerja hal ini bisa membuat produktivitas dan kinerja karyawan menurun. Perasaan nyama saat bekerja adalah hal wajib yang harus dirasakan karyawan agar memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki hubungan terhadap kondisi kerja, kerjasama antar karyawan , gaji yang diterima dan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Menurut Hasibuan (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dan cinta pekerjaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan akan menunjukkan pribadi yang baik dalam bekerja di perusahaan, kinerja bagus yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Afandi (2018) menjelaskan indicator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan kinerja. Selain itu menurut Rafsanjani et al (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, ketidakhadiran dan keluarnya karyawan.

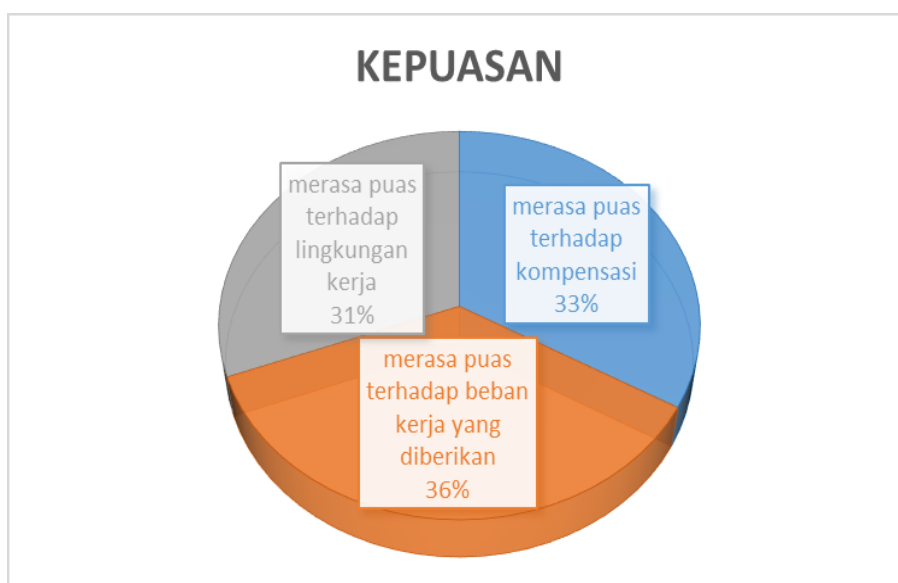
Dalam Penelitian ini wilayah yang diteliti adalah karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera di wilayah Pekalongan . Perusahaan ini berdiri pada tahun 2021 yang berpusat di Jakarta , 2 tahun berjalan PT.Amaan Indonesia Sejahtera sudah memiliki ratusan cabang di beberapa wilayah baik di Pulau Jawa maupun Sumatra. Dibawah ini adalah grafik data pencapaian kinerja selama 6 bulan terakhir di wilayah Pekalongan 1.



Dari data diagram diatas terdapat fenomena dimana anak cabang perusahaan mengalami penurunan kinerja dalam pencapaian target *ctx* , target *ctx* yang harus diselesaikan tiap bulan harus tercapai minimal 99,9% namun yang terjadi adalah penurunan pencapaiannya. Rendahnya pencapaian ini sangat berpengaruh terhadap kerugian perusahaan. Selain itu kedisiplinan kehadiran yang kurang sering terjadi di diri karyawan dimana beberapa kali dijumpai karyawan yang telat hadir setiap harinya sehingga akan mempengaruhi aktifitas karyawan lain , serta memiliki keinginan untuk pindah tempat bekerja. Dalam 3 bulan terakhir di wilayah pekalongan 1 terjadi fenomena dimana setiap bulan selalu ada karyawan yang memutuskan untuk keluar. kemudian kondisi wilayah kerja yang semakin luas membuat karyawan merasa lebih padat aktivitasnya. Hal-hal ini merupakan salah satu indikasi terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi ulang dalam menanggapi hal-hal tersebut.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvey kepuasan karyawan

| Keterangan | Puas | Tidak puas |
|---|------|------------|
| Merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan | 13 | 7 |
| Merasa puas terhadap beban kerja yang diberikan | 14 | 6 |
| Merasa puas terhadap lingkungan kerja | 12 | 8 |



Fenomena dalam penelitian pra survey yang dilakukan di PT. Amaan Indonesia Sejahtera di wilayah Pekalongan dengan 20 responden ada fenomena yang kompensasi yang terbentuk. kompensasi finansial diberikan dalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Finansial langsung meliputi gaji pokok, insentif, dan upah lembur. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi kesehatan karyawan, uang kehadiran , tunjangan karyawan, tunjangan hari raya. Permasalahan yang sering dialami perusahaan adalah bagaimana perusahaan memberikan kompensasi secara adil dan sesuai sehingga timbul kepuasan kerja karyawan. Namun ternyata ditemukan fenomena tentang masalah pemberian kompensasi finansial itu. Dari hasil wawancara saat pra survey diketahui bahwa ada beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih kurang

cukup karena dianggap hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari belum kebutuhan yang lain. Masalah lain yang muncul adalah penghilangan insentif pribadi yang biasa diterima masing-masing karyawan setiap bulan. Kondisi ini membuat beberapa karyawan merasa kurang dari gaji pokok yang diterima tiap bulan untuk memenuhi kebutuhannya. Fenomena yang lain adalah beban kerja dilingkungan kerja wilayah pekalongan 1 adalah beberapa karyawan merasa beban kerja yang semakin bertambah dalam pencapaian target tiap bulan. Fenomena lingkungan kerja yang muncul adalah semakin luas dan jarak yang lebih jauh dari sebelumnya membuat sebagian karyawan merasa tidak optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan yang dibuat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karenanya dalam penelitian ini akan dilakukan analisis terkait aspek-aspek yang diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat faktor potensial didalam memberikan nilai pada kepuasan kerja adalah kompensasi. Besarnya kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik maka pemenuhan kebutuhan yang bisa untuk dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mellasari et al (2020) menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dalam analisis yang dilakukan yang dilakukan oleh Saputra (2022) disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuuasan kerja. Selain kompensasi faktor kedua yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Zetli (2019) menyatakan jika beban kerja terlalu tinggi, kelebihan energy akan digunakan untuk pekerjaan fisik dan “over stress” akan terjadi untuk pekerjaan mental. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mellasari et al (2020) menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor terakhir yang penulis analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dari segi internal maupun eksternal yang baik akan mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja. Ketika lingkungan kerja baik otomatis karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman untuk karyawan diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja , menjaga kebersihan tempat kerja serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas sehingga kondisi fisik dan memadai maka produktivitas akan meningkat (Sari dkk., 2020). Dalam penelitian terdapat researsc gap yang dilakukan oleh Saputra (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Apriyani et al (2020) Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan.

Permasalahan Penelitian ini adalah : (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera?; (2) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera? ; (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Amaan Indonesia Sejahtera? .

2. Kajian Pustaka

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, 2019). Sedarmayanti (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kebutuhan dapat terpenuhi secara baik sehingga kepuasan kerja akan timbul namun jika kompensasi yang diberikan terlalu sedikit maka kebutuhan sulit terpenuhi yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan pindah agar mendapatkan kompensasi yang lebih baik.

2.1.2 Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:85) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki arti bahwa dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota kecil akan berbeda jika dibandingkan dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota besar.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan lain kepada karyawan lebih besar dari yang dapat diberikan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya karyawan meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi maka akan dapat membayar kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan tentunya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5. Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) pemberian kompensasi bertujuan untuk :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati
2. Kepuasan kerja
Dengan adanya balas jasa berupa kompensasi tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya
3. Motivasi
Dengan kompensasi yang diberikan cukup besar karyawan akan termotivasi untuk semangat bekerja
4. Stabilitas karyawan
Dengan diberikan kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan akan terjamin
5. Disiplin
Dengan kompensasi yang besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020). Menurut Monika (2018) Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan serta merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan maka akan muncul rasa kelelahan berlebih dan sebaliknya kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan merasa bosan. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, dan *jobdesk* maka karyawan akan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karna tenaga dan pikiran yang dikeluarkan tidak harus banyak. Namun jika banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan maka kekuatan fisik dan mental yang dikeluarkan harus lebih optimal sehingga menyebabkan karyawan mudah lelah, bosan.

Dampak beban kerja menurut Diana (2019) yang berlebihan adalah :

1. Kualitas Kerja Menurun
Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan turunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan dirim dan akurasi kerja.
2. Keluhan pelanggan
Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil tidak sesuai harapan pelanggan

3. Kenaikan absensi

Karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu tinggi akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berpengaruh terhadap kenaikan absensi

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu di dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Effendy dan Fitria (2019) Lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan baik lebih tinggi ataupun setara.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram membuat pusat focus karyawan tidak terbagi sehingga mereka merasa tenang saat melakukan pekerjaannya hal ini akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Namun jika lingkungan kerja terlalu kurang dijaga maka akan menurunkan semangat dan kepuasan dalam bekerja

2.3.2 Indikator dan tujuan lingkungan kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) adapun indicator lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Tujuan Lingkungan Kerja menurut Jayanti dan Syamsir (2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah supaya karyawan bisa melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal demi kelancaran pekerjaan (Pribadi, 2022).

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki hubungan terhadap situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak tentang pekerjaannya, perasaan tersebut terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja yang baik dalam diri karyawan akan menimbulkan efek yang baik bagi perusahaan dimana karyawan akan lebih loyalitas dan menjalankan pekerjaan dengan baik

sehingga target-target perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja yang baik akan membentuk karakter dalam diri karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik pula.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2019) beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan kompetensi selama bekerja.
2. Keamanan kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja bagi karyawan. keadaan yang sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.
3. Gaji/upah.
Gaji yang lebih banyak belum tentu membuat kepuasan kerja, serta jarang juga orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen.
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang bisa memberikan dan membuat situasi serta kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan Sekaligus atasannya.
pengawas yang tidak baik dapat berakibat dengan ketidakhadiran yang tinggi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan.
fasilitas yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja.
Disini merupakan bagian dari lingkungan kerja baik itu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
Hubungan karyawan yang tercipta dengan karyawan lain serta hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.
9. Komunikasi yang lancar.
Komunikasi yang bagus dan tidak menghambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai.
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.5 Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pemberian kompensasi yang benar dan tepat akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja serta termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan , sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Apriyani et al (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Apriyani et al (2020) dapat ditarik hipotesis pertama yang diajukan adalah :

H1 : Kompensasi berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja

2) Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat akan membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih lama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mellasari et al (2020) Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik hipotesis untuk diajukan adalah

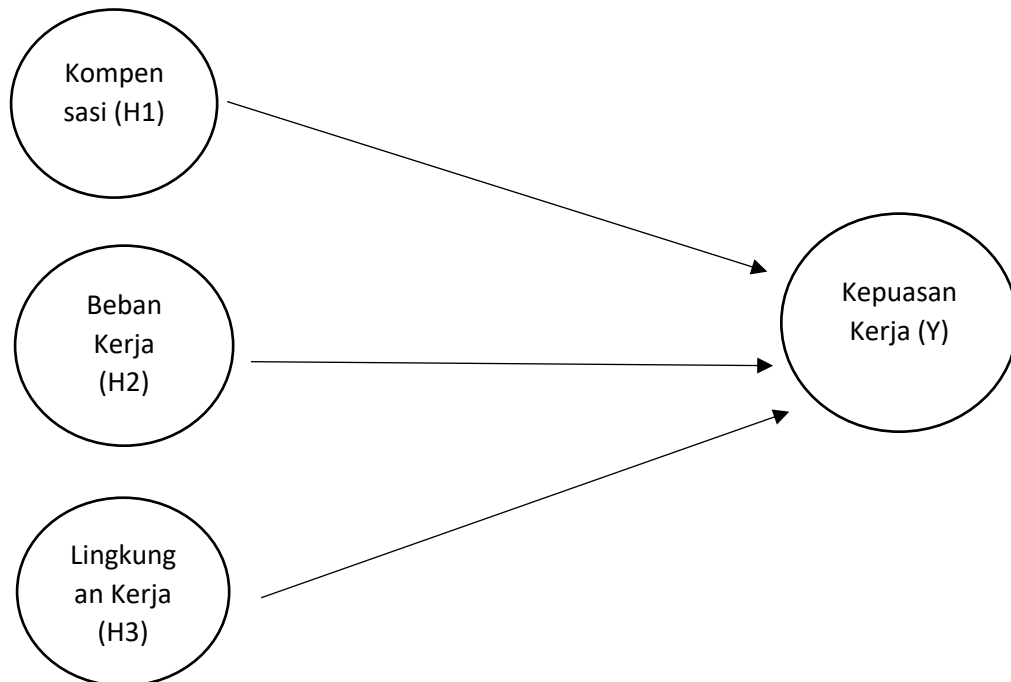
H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan yang kondusif dapat menimbulkan perasaan nyaman saat bekerja. Dari penelitian yang dilakukan Saputra (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik hipotesis untuk diajukan adalah

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.6 Kerangka Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan data berupa angka dan analisisnya menggunakan statistic. Metode yang digunakan adalah metode survey. Metode survey digunakan guna mendapatkan data secara alami di tempat tertentu sehingga hasilnya bukan buatan. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan kuisisioner dan sebagainya.

Terdapat dua jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian deskriptif dan penelitian inferensial (Hardani, 2020). Penelitian ini termasuk penelitian inferensial karena analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variable penelitian.

3.2 Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada :

Waktu : Juli 2023

Tempat : PT. Amaan Indonesia Sejahtera wilayah pekalongan

Alamat : JL. Gejlig kidul, Kajen Pekalongan

3.3 Populasi dan Sampel penelitian

Pada penelitian kali yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera di Pekalongan (58 orang). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat di objek penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel penelitian independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh variabel independen, disini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja.

3.5. Definisi Operasional dan skala pengukuran

Table 3.5.1 Definisi operasional

| Variabel | Definisi operasional | indikator |
|-----------------------|--|--|
| Kompensasi (X1) | Imbalan berupa uang atau penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan | 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Imbalan sosial 4. Imbalan karier Bintoro (2019) |
| Beban Kerja (X2) | Tugas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu | 1. Beban mental 2. Beban waktu 3. Beban fisik Budiasa (2021) |
| Lingkungan kerja (X3) | Segala sesuatu atau Kondisi disekitar karyawan bekerja yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. | 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja Mardika (2020) |

| | | |
|--------------------|--|---|
| Kepuasan Kerja (Y) | Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki saat ini | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran atau ketidakhadiran 2. Keinginan pindah 3. Kinerja pegawai 4. Rekan kerja 5. Kenyamanan kerja Sudaryo et al (2018) |
|--------------------|--|---|

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menunjukkan panjang atau pendek interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut menghasilkan data kuantitatif. Tipe skala untuk penelitian menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Tabel. 3.5.2 skala pengukuran Likert

| NO | Skala Jawaban | Kode | Nilai |
|----|---------------------|------|-------|
| 1. | Sangat setuju | SS | 5 |
| 2. | Setuju | S | 4 |
| 3. | Netral | N | 3 |
| 4. | Tidak setuju | TS | 2 |
| 5. | Sangat tidak setuju | STS | 1 |

Sumber: Sugiyono (2018:158)

3.6 Alat Analisis SEM-PLS

Dari data yang diperoleh melalui kuisioner dari responden maka data tersebut harus dianalisis. Salah satu metode analisisnya adalah dengan metode SEM atau *structural Equation Modeling*. Data diolah menggunakan metode ini karena berbentuk reflektif. Model reflektif adalah model yang menunjukkan hubungan variable laten dan indikatornya (Ghozali dan Latan, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada responden dan akan dijawab. Menurut Ghozali dan Latan (2020) analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan mode structural yang disebut inner model. Model pengukuran memperlihatkan bagaimana variable manifest atau observed variable merepresentasikan variable laten untuk diukur. Sedangkan model structural memperlihatkan kekuatan estimasi antar variable laten atau konstruk.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode PLS-SEM yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variable dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variable tersebut. Penelitian ini menggunakan program analisis SmartPLS. SEM menggunakan inner model dan outer model guna memprediksi model untuk pengembangan teori.

Model structural (Inner Model) memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat atau kausalitas antar variable laten (variable yang tidak bisa diukur secara langsung). Outer model juga sebagai model pengukuran, outer model memiliki tujuan untuk menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indikatornya.