

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Abi Elang Indo Sleman

The Influence of Workload, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction of Production Department of PT Abi Elang Indo Sleman

Inayat Hanum Indriati^{1✉}, Natalia Ratna Ningrum², Wahyu Dwi Anggoro³, Fikri Farhan⁴, Guruh Ghifar Zalzal⁵

¹Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

²Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

³Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

⁴Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

⁵Universitas PGRI, Yogyakarta, Indonesia.

✉Corresponding author: inayat@upy.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian melakukan analisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023-April 2024 pada karyawan bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman. Sampel adalah 60 karyawan yang dipilih dengan metode sampel jenuh. Analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil: membuktikan secara parsial beban kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Hasil pengujian secara simultan (uji F) beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan dampak nyata pada kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of study was to analyze the effect of workload, compensation, and work environment on job satisfaction. The study was conducted in October 2023-April 2024 on employees in the production department of PT Abi Elang Indo Sleman. The sample was 60 employees selected using the saturated sample method. Data analysis was multiple linear regression. The results: partially prove that workload negatively affects job satisfaction. Compensation and work environment positively affect job satisfaction. The simultaneous test of workload, compensation, and work environment have a real impact on job satisfaction.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum, Wahyu Dwi Anggoro, Fikri Farhan, Guruh Ghifar Zalzal.

Article history

Received 2025-03-12

Accepted 2025-06-30

Published 2025-07-11

Kata kunci

Beban Kerja;
Kompensasi;
Lingkungan Kerja;
Kepuasan Kerja.

Keywords

Workload;
Compensation;
Work Environment;
Job Satisfaction.

1. Introduction

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa peran sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah menjadi pelaku, perencana, dan penentu untuk mewujudkan tujuan organisasi dan juga menentukan kemajuan atau kemunduran dari suatu organisasi. Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja diartikan sikap tenaga kerja pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar tenaga kerja, kompensasi, dan hal yang lain berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis. Jika kepuasan kerja tenaga kerja meningkat maka akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan (Nitiseminto, 2018). Hasibuan (2014), menyatakan bahwa hal-hal yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu keadilan dan kelayakan kompensasi, tepatnya penempatan tenaga kerja sesuai keahliannya, beban kerja, kondisi dan lingkungan kerja, infrastruktur yang mendukung terlaksananya tugas-tugas, sikap atasan saat memimpin bawahan dan sifat pekerjaannya. Penelitian sekarang memfokuskan pada tiga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni faktor beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Munandar (2011), menyatakan beban kerja merupakan banyak sedikitnya pekerjaan yang diemban oleh tenaga kerja untuk dikerjakan pada suatu periode dengan keahlian serta kemampuan dan apabila semakin banyak bisa memunculkan rasa lelah, sebaliknya apabila sangat sedikit bisa mengganggu kesejahteraan psikologis tenaga kerja yang bisa menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hamid (2014) berpendapat bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat memberikan efek pada stres, khususnya yang sudah melewati batas dapat menyebabkan timbulnya efek rasa tidak puas pada pekerjaannya. Hasyim (2020) serta Yaningsih dan Triwahyuni (2022) dalam penelitiannya menunjukkan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

Mangkunegara (2013), mengungkapkan kompensasi sebagai suatu hal yang harus menjadi pertimbangan serta sebanding dengan yang diterima tenaga kerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Sunyoto (2013), menyatakan bahwa kompensasi yang diperoleh tenaga kerja sama dengan atau lebih dari apa yang dipersepsikannya akan menumbuhkan rasa puas dalam diri tenaga kerja. Penelitian Elburdah dan Amalia (2023) serta Harut, Prayekti, dan Subiyanto (2022) menunjukkan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

Kasmir (2016), mengemukakan lingkungan kerja yang ergonomis yaitu satu bagian faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena berkaitan dengan rasa nyaman, efisien dan rasa aman dalam merencanakan lingkungan kerja demi kepuasan kebutuhan fisik maupun psikis tenaga kerja di perusahaan. Sedarmayanti (2011), berpendapat bahwa seorang karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dan merasa puas dalam bekerja, sehingga diperoleh hasil yang maksimal, jika didukung oleh keadaan lingkungan kerja yang sama dengan keinginan tenaga kerja. Penelitian Aliya dan Saragih (2020) serta Vanessa dan Nawawi (2022) memperlihatkan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman menunjukkan terdapat beberapa permasalahan seperti ada beberapa karyawan yang harus bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, guna menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, pemberian gaji yang tidak tepat waktu, pemberian jaminan asuransi kesehatan yang belum merata, sirkulasi udara yang tidak lancar karena kurangnya ventilasi udara dan hubungan antar karyawan kurang harmonis.

2. Metode

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan waktu pelaksanaan mulai bulan Oktober 2023 sampai April 2024 di PT Abi Elang Indo Sleman.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah karyawan bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman dengan jumlah 60 orang yang dipilih dengan metode sampel jenuh, dengan demikian sampel penelitian ini 60 orang.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari responden menggunakan wawancara dan penyebaran angket.

2.4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan regresi linier berganda, persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan Kerja

2.5. Uji Parsial (Uji t)

Penggunaan uji t untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang telah dijadikan bahan penelitian terhadap variabel terikatnya secara terpisah. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya bila memiliki nilai sig yang kurang dari 0,05.

2.6. Uji simultan (Uji F)

Uji F untuk menganalisis pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*-nya secara keseluruhan. Ketentuannya, nilai sig < 0,05 menunjukkan variabel *independen* memberikan dampak terhadap variabel *dependen*-nya.

2.7. Koefisien Determinasi (R²)

Kontribusi variabel *independen* dalam memengaruhi variasi perubahan variabel *dependen* dalam penelitian ini dapat dilihat dari koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas untuk menggambarkan seberapa jauh instrumen penelitian tersebut memiliki benaran atau kesesuaian yang tinggi. Ketentuannya, nilai r hitung > r tabel, menunjukkan item valid. Pengujian validitas menunjukkan nilai r_{hitung} variabel beban kerja berkisar antara 0,615 – 0,867; kompensasi berkisar antara 0,459 – 0,694; lingkungan kerja berkisar antara 0,417 – 0,731 dan kepuasan kerja berkisar antara 0,468 – 0,865. Nilai koefisien korelasi tersebut > r_{tabel} 0,254, yang dapat diartikan seluruh pernyataan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu kemampuan mengetahui kehandalan instrumen yang mana apabila dilakukan pengukuran berulang hasilnya tetap sama pada setiap waktu. Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach's alpha* beban kerja berkisar antara 0,718 – 0,802; kompensasi antara 0,606 – 0,693; lingkungan kerja antara 0,771 – 0,813 dan kepuasan antara 0,828 – 0,869. Nilai *cronbach's alpha* tersebut > 0,600 yang artinya kuesioner dalam suatu penelitian *reliable*.

3.1.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Beban (X_1)	-0,736	-2,871	0,006	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,512	2,318	0,024	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0,391	2,156	0,034	Signifikan
Konstanta	= 25,876			
Fhitung	= 4,859			
Sig F	= 0,004			
Adjusted R2	= 0,164			
Variabel Dependen	= Kepuasan Kerja			

Persamaan regresi:

$$Y = 25,876 + -0,736X_1 + 0,512X_2 + 0,391X_3$$

Penjelasan:

Nilai konstanta sebesar 25,876 berarti jika variabel bebas sama dengan nol (0), kepuasan kerja (Y) tetap 25,876. Nilai koefisien beban kerja (X_1) -0,736 memiliki nilai negatif, artinya jika beban kerja naik, akan menurunkan kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien kompensasi 0,512 bernilai positif, artinya jika kompensasi (X_2) naik, akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) 0,391 memiliki nilai positif, hal ini diartikan bila lingkungan kerja (X_3) baik, kepuasan kerja (Y) juga akan naik.

3.1.4. Uji t

Pengujian secara parsial memperlihatkan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Ditunjukkan oleh nilai signifikansi < 0,05 (Tabel 1)

3.1.5. Uji F

Tabel 2. Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Std Sig
Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja	4,859	2,77	0,004	0,05

Tabel 2 menunjukkan nilai sig 0,004 < 0,05 artinya secara simultan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman.

3.1.6. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,454	0,207	0,164	3,58087

Tabel 3 memperlihatkan *Adjusted R Square* 0,164 artinya perubahan variasi variabel kepuasan kerja disebabkan oleh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yaitu sebanyak 16,4%.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis memperlihatkan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Sesuai teori yang dikemukakan (Munandar, 2011), bahwa beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada timbulnya rasa lelah dalam diri tenaga kerja sedangkan jika beban kerja tersebut sangat sedikit bisa mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang yang akhirnya akan menyebabkan rasa tidak puas karyawan pada pekerjaannya. Hasyim (2020) serta Yaningsih dan Triwahyuni (2022), mengungkapkan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

3.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Sejalan dengan teori yang diungkapkan Mangkunegara (2013), menyatakan karyawan yang menerima kompensasi dari perusahaan akan memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi yang semakin baik akan mempertinggi kepuasan kerja. Namun, kompensasi yang tidak baik, akan menurunkan kepuasan kerja. Elburdah dan Amalia (2023) serta Harut, prayekti, dan Subiyanto. (2022) mengungkapkan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Sesuai teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2011), bahwa seorang karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara baik dan merasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya mencapai hasil yang maksimal, bila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Aliya dan Saragih (2020) serta Vaness dan Nawawi (2022) mengungkapkan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif.

3.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian karyawan yang memiliki beban kerja tinggi, tetapi menerima kompensasi yang tinggi dan didukung oleh kondusifnya lingkungan kerja akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang maksimal.

4. Simpulan

Kesimpulan yang bisa diambil beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan dampak nyata pada kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman, baik secara parsial maupun secara simultan.

Selanjutnya, sesuai dengan kesimpulan, rekomendasi yang bisa disampaikan, pertama, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti. Kedua, bagi perusahaan, diharapkan melakukan penambahan karyawan pada saat terdapat banyak pesanan yang masuk yang harus diselesaikan pada waktu tertentu, perusahaan memberikan gaji karyawan tepat waktu dan memberikan asuransi kesehatan yang merata kepada seluruh karyawan dan perusahaan menambah ventilasi udara sehingga sirkulasi udara menjadi lancar dan sebaiknya antar karyawan dapat membangun komunikasi yang lebih efektif sehingga komunikasi berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Aliya dan Saragih. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3),84-95, (<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291/207>, diunduh 08 Desember 2023)
- Elburdah dan Amalia. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 18(1), 17-25, (<https://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2998/2728>, diunduh 19 Desember 2023)
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harut, Prayekti, dan Subiyanto. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2540-2548, (<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/2438/1762>, diunduh 19 Desember 2023).
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempat belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 185-

- 192, (<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/41/70>, diunduh 11 Desember 2023).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitiseminto. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vanessa dan Nawawi. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497, (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/18257/10130>, diunduh 08 Desember 2023).
- Aliya dan Saragih. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95, (<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291/207>, diunduh 08 Desember 2023).
- Elburdah dan Amalia. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Media Indo Bersama. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 18(1), 17–25, (<https://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2998/2728>, diunduh 19 Desember 2023).
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harut, Prayekti, dan Subiyanto. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2540–2548, (<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/2438/1762>, diunduh 19 Desember 2023).
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempat belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 185–192, (<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/41/70>, diunduh 11 Desember 2023).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitiseminto. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vanessa dan Nawawi. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497, (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/18257/10130>, diunduh 08 Desember 2023).
- Yaningsih dan Triwahyuni. (2022). Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *JURNAL AKMENIKA : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613, (<https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/2636>, diunduh 11 Desember 2023).