

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
ARTOMULYO GROSIR YOGYAKARTA**

**Suci Bilkis Rosidah Effendi<sup>1</sup>, Rina Dwiarti<sup>2</sup>**

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Email: [sucibilkis4@gmail.com](mailto:sucibilkis4@gmail.com)<sup>1</sup>, [rina@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:rina@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 46 responden yang bekerja di Artomulyo Grosir Yogyakarta. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data diolah menggunakan SPSS versi 22. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (distribusi normal, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan.

*Abstract* – The aim of this research is to analyze the influence of distractions, workload and work environment on the job satisfaction of Artomulyo Grosir Yogyakarta employees. This research uses a saturated sample because the population is relatively small, namely 46 respondents who work at Artomulyo Grosir Yogyakarta. The type of research carried out uses quantitative research methods. Data were processed using SPSS version 22. Data analysis methods used in the research included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normal distribution, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. The research results show that availability and workload do not have a significant effect on job satisfaction, while the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

**Keywords:** compensation, workload, work environment, employee satisfaction.

## PENDAHULUAN

Bisnis ritel jika diperhatikan akan berpotensi memiliki keuntungan yang besar hal tersebut dapat dilihat dari permintaan pelanggan yang semakin meningkat. Bisnis ini merupakan salah satu industri yang persaingan antar kompetitor nya sangat ketat. Keunggulan kompetitif dalam kualitas produk, produksi, harga, dan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan dalam hal ini. Ketika mempertimbangkan kesuksesan suatu perusahaan yang kaitannya dengan aspek-aspek seperti modal usaha dan SDM menempati peringkat tinggi (Hariandja, 2002 dalam Yuananda & Indriati, 2022). Tentu saja, perusahaan juga perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan pekerjanya, seperti kesejahteraan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kepuasan kerja, agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten.

Menurut Malayu, (2006) dalam Mafriningsianti, (2020) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu cara untuk melihat hal-hal yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan beberapa hal seperti kesehatan fisik dan mental, kualitas rekan kerja, tunjangan yang didapat, dan manfaat yang diperoleh. Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, mereka cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Di sisi lain, ketika pekerja tidak puas, mereka cenderung tidak akan memberikan segalanya, sehingga berdampak buruk bagi bisnis.

Menurut Priyono dan Matris, (2016) dalam Yaningsih & Triwahyuni, (2022) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: adanya kompensasi yang adil dan pantas; ditempatkan sesuai keahlian; beratnya suatu pekerjaan; suasana dan lingkungan pekerja; perlengkapan kinerja pekerja; sikap pemimpin dan sikap terhadap pemimpinnya; dan sikap kerja (monoton/tidak). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan seseorang, tiga faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu: kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Aritonang & Febrian (2023) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh manfaat yang diperoleh seorang karyawan sebagai konsekuensi kerja mereka bagi perusahaan. Menurut Simamora (2004) dalam Sukamdani (2023), sistem pengupahan yang efektif adalah sistem yang dapat mendorong pekerja dan beradaptasi dengan skenario yang berbeda. Pekerja akan dengan senang hati memenuhi tuntutan manajemen untuk mencapai kinerja puncak jika rencana kompensasi yang adil diterapkan. Salah satu metode yang efisien dan berhasil dalam mempertahankan personel yang mempunyai potensi tinggi untuk berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan adalah dengan membayar mereka berdasarkan kinerja mereka.

Suwatno dan Priansa (2011) dalam Supheni (2023) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti, terjadi mogok kerja dan demonstrasi. Sedangkan menurut Yuananda & Indriati (2022) mengatakan bahwasanya 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.

Hasil penelitian Dewi & Heryanda, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pajjan & Putri, (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Septerina & Irawati, (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil

penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilasari et al., (2020) yang juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja menurut Munandar (2010:383) dalam Abang (2018), beban muncul ketika pekerja dihadapkan pada kegiatan yang mempunyai batas waktu. Kewalahan dengan tugas-tugas kuantitatif dan kualitatif mungkin memaksa pekerja untuk bekerja berjam-jam, dan ini tentunya akan membuat stres. Beban suatu unit organisasi atau pemegang jabatan merupakan serangkaian operasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, (Sunarso dalam Rolos et al., 2018). Menurut Achyana (2016), terdapat dua faktor yang mungkin dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja dan faktor dari dalam tubuh pekerja. Faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja tersebut mencakup beberapa aspek yaitu aspek mental, tugas fisik, dan aspek organisasi kerja. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi beban kerja seperti karakteristik fisik (seperti jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh) dan aspek mental (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan) (Diana & Si, 2019).

Munandar, (2011) dalam Yuananda & Indriati, (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan yang representatif, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan mental seseorang, yang dapat memicu ketidakpuasan kerja. Sehingga dalam pemberian beban kerja harus seimbang dan sesuai dengan kemampuan yang di miliki setiap karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih akan membuat produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Sebaliknya karyawan dengan beban kerja yang sesuai kapasitas kemampuannya, tentunya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marbun & Kusnawan, (2022) menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuananda & Indriati, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2021) menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pontoh, et al. (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan beban kerja, faktor lingkungan kerja, juga dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kepuasan karyawan. Menurut Sunyoto, (2013: 43) dalam Sesaria & Santoso, (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Nawawi, (2013:226) dalam Aslia, (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan. Anas, (2013) dalam Supheni, (2023) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang positif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, untuk dapat mencapai performa terbaik. Lingkungan kerja yang buruk dapat berakibat pada kepuasan kerja yang rendah dan tingkat produktivitas karyawan akan menurun.

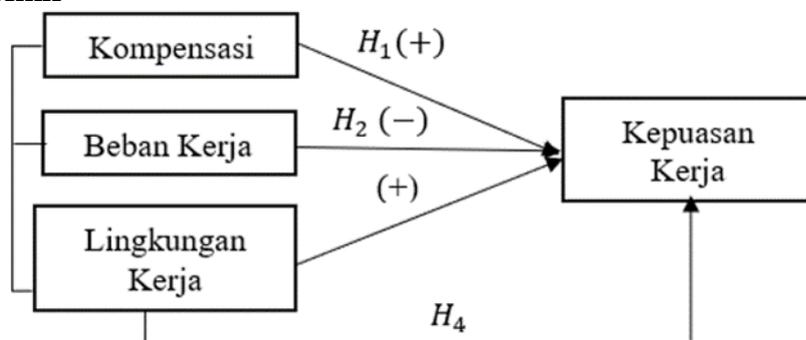
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil

penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma & Yusuf, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yulistria & Handayani, (2022) juga menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi, (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wongkar et al., (2018) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Artomulyo Grosir Jogja yang merupakan suatu usaha bisnis yang bergerak dibidang penyediaan kebutuhan/alat kesehatan yang mana melayani pembelian dalam jumlah grosir partai dan retail. Usaha ini sudah berdiri sejak tahun 2020, dan sekarang sudah memiliki 3 cabang yang tersebar di Yogyakarta. Untuk dapat menarik pelanggan tentunya perlu memberikan pelayanan yang terbaik agar pelanggan lebih nyaman dan mau kembali untuk membeli kebutuhannya di Artomulyo Grosir Yogyakarta. Agar hal tersebut dapat tercapai tentunya harus memperhatikan kepuasan karyawan jika karyawan merasa puas tentunya mereka akan bekerja secara optimal sesuai dengan kemauan manajemen. Dan kepuasan karyawan tersebut juga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat hubungan yang kuat antara perusahaan dan pekerjanya dalam hal kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Akan terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara manajer dan bawahannya apabila ketiga faktor tersebut ada dan dijalankan secara adil, yang tentunya akan menguntungkan semua pihak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Artomulyo Grosir Yogyakarta”.

**Kerangka Berfikir**



Gambar 1 Kerangka Berpikir

**PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS**

**Kepuasan**

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif pekerja termasuk perasaan dan perilaku dalam tanggung jawab pekerjaannya, yang dapat diukur dengan penilaian atas kinerja seseorang dalam pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan setelah memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pekerjaan, gaji, peluang kemajuan, manajer, dan rekan kerja sebagai indikator kepuasan kerja (Saputra, 2022 dalam Sopian, 2024). Sementara itu, menurut Susilo (2000) dalam Safitri & Syahril (2024), tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika gaji mereka sepadan dengan harapan mereka dan nilai balas jasa dari pekerjaan mereka.

**Kompensasi**

Marbun & Kusnawan (2022) menyatakan bahwa segala bentuk imbalan, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, dianggap sebagai kompensasi. Karyawan mendapatkan gaji, juga disebut kompensasi, sebagai imbalan atas nilai yang mereka berikan kepada bisnis (Panggabean, 2002, dalam Santi et al., 2017). Dari definisi diatas dapat di sederhanakan

bahwasanya kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keahliannya secara sistematis, (Yulianti et al., 2022). Beban kerja seorang karyawan mungkin berkontribusi terhadap tingkat stresnya. Beban kerja didefinisikan oleh Menpan (1997) dalam Riska Susanti, (2022) yaitu suatu kumpulan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit hierarki atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto, (2013: 43) dalam Sesaria & Santoso, (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja dirasa tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya mereka kurang puas sehingga hal tersebut akan berdampak pula pada kinerja mereka, mereka akan cenderung bermalas-malasan dan bosan dengan kondisi lingkungan yang tidak memadai.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Suwatno dan Priansa (2011) dalam Supheni (2023) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti, terjadi mogok kerja dan demonstrasi. Sedangkan menurut Yuananda & Indriati (2022) mengatakan bahwasanya 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.

Teori ini diperkuat dengan penelitian Marbun & Kusnawan, (2022) dan Yuananda & Indriati (2022) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil study empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

### **Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Munandar, (2011) dalam Yuananda & Indriati, (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan yang representatif, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan mental seseorang, yang dapat memicu ketidakpuasan kerja. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Teori ini di dukung oleh penelitian Yaningsih & Triwahyuni (2022) dan Paijan & Putri (2019) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil study empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Anas (2013) dalam Supheni (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan performa karyawan. Namun jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini akan menyebabkan munculnya demotivasi dan ketidakpuasan kerja, sehingga lingkungan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar produktivitas dan kepuasan kerja dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma & Yusuf (2020) dan Febriani & Setia (2023) yang menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil study empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.

### **Kompensasi, beban Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Ketiga faktor ini saling terkait dan perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan mampu memenuhi ketiga faktor tersebut tentunya perusahaan dapat memaksimalkan hasil karena karyawan merasa puas atas apa yang diberikan perusahaan.

Teori tersebut didukung oleh penelitian Yuananda & Indriati (2022) dan Wulandari (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi, beban kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil study empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub>: Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta, yang terdiri dari 46 orang. Penelitian ini menggunakan sample jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sample. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan koesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen sedangkan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi membuktikan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,104 dengan nilai signifikan 0,131 > 0,05. Sehingga H<sub>1</sub> ditolak, artinya dapat dikatakan meskipun semakin tinggi atau rendah kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantika (2020), dan Lucky Meilasari et al., (2020) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji regresi membuktikan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,004 dengan nilai signifikan 0,952 < 0,05. Sehingga H<sub>2</sub> ditolak, artinya beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan batas wajar kerja karyawan, akan tetapi penting bagi Manajemen Artomulyo Grosir Yogyakarta untuk mengelola beban kerja karyawan dengan baik dan memastikan bahwa beban kerja tersebut berada pada tingkat yang optimal dan memberikan manfaat bagi semua pihak agar kepuasan

karyawan dapat tercapai dan tidak mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Manalu (2020) dan Wulandari, (2023) yang membuktikan bahwasannya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Uji regresi membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,847 dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ . Sehingga  $H_3$  diterima, artinya bahwa kenyamanan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta oleh karena itu manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) dan Sopian (2024) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian variabel secara serentak (uji f) menunjukkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yaitu nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $10.905 > f_{tabel}$  2.806 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_4$  diterima, artinya jika suatu perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka harus memperhatikan kompensasi yang diberikan, beban kerja yang wajar, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuananda & Indriati (2022) dan Wulandari (2023) yang menyatakan bahwasannya Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak (uji f) menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Artomulyo Grosir Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang, a. K., & febrina, w. D. (2023). Dampak kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (pt indomarco prismaatama cabang bekasi). 3(2).
- Dewi, n. N. C., & heryanda, k. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada buruh tani di desa unggahan kecamatan seririt. Jurnal manajemen, 8(3).
- Diana, y., & si, m. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada hotel bintang lagoon resort. 11(2).
- Faradilla aslia a. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Amanah finance.
- Febriani, l., & setia, s. (2023). Pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Jurnal manajemen stie muhammadiyah palopo, 9(1), 194. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Irma, a., & yusuf, m. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal manajemen, 12.
- Kusumadewi, p. T. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan perumda air minum tirta dhaha kota kediri).

- Lucky meilasari, l. E., parashakti, r. D., justian, j., & wahyuni, e. (2020). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Mafriningsianti, e. (2020). Kepuasan kerja dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pdam tirta bhagasasi bekasi.
- Marbun, m. O., & kusnawan, a. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Orienta jaya abadi.
- Nurchahyo, b., & riskayanto, r. (2018b). 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>
- Paijan, p., & putri, a. H. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada kantor pt. Tri pada parama). *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Riska susanti. (2022). Analisis beban kerja pegawai pada puskesmas di kota xyz.
- Santi, r., tewal, b., & untu, v. (2017). Analisis pengembangan karir dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pt. Bank bri unit bahu manado.
- 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>
- Septerina, s., & irawati, r. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di pt. Etowa packaging indonesia. *Journal of applied business administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Sesaria, m., & santoso, j. B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kepuasan kerja pada pt. Dynaplast cibitung (dp04).
- Sudariana, n. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda.
- Sukamdani, d. N. B. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Supheni, i. (2023b). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada wilwatikta santosa karanganyar. 16.
- Wongkar, o. B. P., sepang, j. L., & loindong, s. S. R. (2018a). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank sulutgo.
- Wulandari, p. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt nusapala group.
- Yaningsih, t. A., & triwahyuni, a. (2022b). Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Akmenika: jurnal akuntansi dan manajemen*, 19(1). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>
- Yuananda, r., & indriati, i. H. (2022a). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) c. Simanjuntak yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Yuliantika, e. (2020). Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana s-.