
Memaksimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja untuk Membangun Kepuasan Kerja

Anak Agung Ayu Krisiana Yupita Dewi ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

Ni Wayan Wina Premayani ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : yupitadewiayukrisiana98@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction strongly supports employees to work more optimally in releasing their abilities. Employees who are satisfied at work will provide better results for the progress of the company. The research was conducted in order to determine the effect of compensation, work environment, and also workload in increasing employee job satisfaction at The Samaya Seminyak Bali. The total population is 39 employees so all of them are used as research samples. The research method that will be used as an analysis technique is multiple linear regression. The results obtained, namely compensation, work environment, and workload are able to show a positive and significant effect on job satisfaction. The advice given is to continue to improve job satisfaction through good compensation, work environment, and workload.

Keywords: Job Satisfaction; Compensation; Work environment; Workload

ABSTRAK

Kepuasan kerja sangat mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal dalam mengeluarkan kemampuannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan memberikan hasil yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan. Penelitian dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan juga beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Populasi keseluruhan adalah 39 orang karyawan sehingga semuanya dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan sebagai Teknik analisis adalah regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang diberikan adalah terus meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang baik.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Beban Kerja

Pendahuluan

Terkenalnya wisata di Bali sampai ke mancanegara membuat semakin banyaknya usaha-usaha yang dibangun untuk mendukung hal tersebut baik dari skala usaha kecil maupun besar (Siregar & Linda, 2022). Salah satu bidang usaha pariwisata yang dijalani banyak pengusaha adalah akomodasi yang disediakan kepada para wisatawan (Meilasari *et al.*, 2020). Sebagai penyedia jasa akomodasi, setiap perusahaan perlu menyediakan

karyawan yang berkualitas untuk memberikan pelayanan terbaik untuk setiap tamu yang menginap (Wulandari *et al.*, 2023). Karyawan juga harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukannya dapat terselesaikan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal (Dewi *et al.*, 2023). Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan agar tidak menimbulkan kerugian pada produktivitas perusahaan (Tamali & Munasip, 2019).

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendukung keberhasilan usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ferdian *et al.*, 2023). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rasa senang karyawan selama bekerja di dalam suatu perusahaan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kepuasan ini akan mendukung karyawan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dibanggakan dan membuat perusahaan menjadi untung (Konta *et al.*, 2021). Perusahaan perlu melakukan pengelolaan pada kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga tidak timbul masalah dan menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi terhambat (Aningsih & Kusumastuti, 2020). Karyawan yang merasa kecewa dengan perusahaan akan menunjukkan hasil kerja buruk dan pekerjaannya tidak akan diselesaikan dengan baik (Yuridha, 2022). Kekecewaan karyawan dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi pertumbuhan perusahaan sehingga menjadi penting untuk diatasi dengan baik (Novita & Kusuma, 2020).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan (Fitriani & Yusiana, 2020). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya di perusahaan (Saputra, 2021). Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa finansial maupun non finansial sebagai bentuk balasan kepada karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan (Wulandari *et al.*, 2023). Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya akan menjadi ukuran penting untuk menentukan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan (Iroth *et al.*, 2018). Kompensasi yang diberikan harus melalui kesepakatan bersama dengan karyawan sehingga tidak akan menimbulkan konflik yang merugikan di masa depan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kompensasi yang diberikan akan disesuaikan dengan keahlian maupun jabatan karyawan di perusahaan tempatnya bekerja (Tamali & Munasip, 2019).

Lingkungan kerja di perusahaan juga dapat memberikan pengaruhnya pada kepuasan yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja (Devi & Kasmiruddin, 2018). Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik yang ada di perusahaan yang dapat mendorong keefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Cahya *et al.*, 2021). Lingkungan yang baik dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dengan lebih baik sehingga hal

ini dapat membuat karyawan semakin puas dalam bekerja (Aprillina & Razak, 2021). Karyawan akan lebih puas bekerja di lingkungan yang nyaman dan kondusif sehingga pikirannya dapat difokuskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan (Wulandari *et al.*, 2023). Perusahaan perlu memastikan karyawannya bekerja di lingkungan yang baik sehingga karyawan menjadi puas dan memaksimalkan setiap kemampuannya untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Zulher, 2020).

Beban kerja menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan (Yuridha, 2022). Beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan (Siregar & Linda, 2022). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mampu untuk meningkatkan kepuasannya (Meilasari *et al.*, 2020). Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan menjadi terbebani sehingga hasil yang diberikan jauh dari yang diharapkan perusahaan (Dalena *et al.*, 2020). Perusahaan harus mampu mengelola beban kerja untuk setiap karyawan sehingga pekerjaan akan terdistribusi sesuai dengan proporsi yang sesuai dengan kemampuan karyawan (Sugiarti *et al.*, 2021). Karyawan yang bekerja tanpa beban berlebihan akan dapat menunjukkan hasil kerja lebih baik dan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wahyuni & Irfani, 2019).

The Samaya Seminyak Bali yaitu sebuah villa yang menawarkan penginapan di tepi pantai yang tak terkalahkan pemandangannya serta dapat menjadi tempat strategis bagi wisatawan yang menginap di kawasan Seminyak, Badung. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada HRD The Samaya Seminyak Bali dimana untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui tingkat keluar masuk (*turnover*) kerja. Semakin banyak karyawan yang keluar dari perusahaan menandakan bahwa karyawan tidak betah untuk bekerja di perusahaan dan menandakan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan. Selain itu, terkait data absensi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan bahwa ternyata tingkat absensi kerja karyawan dengan rata-rata 3,02% yang menandakan dalam kategori tinggi.

Fenomena pada The Samaya Seminyak Bali terkait kompensasi finansial dimana karyawan merasa belum adil dan sesuai sehingga timbul ketidakpuasan kerja pada diri karyawan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang karyawan, dimana dari wawancara yang dilakukan penelitian pada karyawan diketahui bahwa ada karyawan mengeluh tentang pemberian gaji yang tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan, seperti mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas atau *jobdesk* yang seharusnya dikerjakan tanpa adanya upah tambahan. Sering terjadi masalah apabila

karyawan lembur atau jam kerja bertambah namun tidak diberikan bonus lembur sebagaimana perusahaan lainnya memberikan bonus lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja seharusnya. Bonus lembur yang seharusnya diterima karyawan sebesar Rp. 100.000 setiap lembur, namun pada kenyataannya tidak diberikan secara adil, dengan alasan sudah diberikan *service* (bonus) saat memberikan pelayanan kepada pengunjung. Namun karyawan sangat merasa kecewa karena tidak sesuai dengan kontrak kerja perusahaan yang didapatkan karyawan saat pertama kali diinformasi oleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali adalah masalah lingkungan kerja yang dilihat dari indikator bau yang tidak sedap ditempat kerja dimana karyawan yang bekerja terutama yang melakukan cleaning area sering mencium bau tidak sedap diarea umum, atau tempat-tempat pembuangan sampah yang cukup menyengat, kemudian area dapur yang sedikit area terbuka atau sedikit tersedia *hexos* pada area dapur sehingga bau-bau masakan yang cukup menyengat sangat mengganggu proses kerja karyawan. Selain itu sering terjadi kebisingan ditempat kerja karena ada beberapa karyawan yang berbicara dengan suara yang cukup besar dan tinggi sehingga mengganggu kenyamanan saat bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan nyaman sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal inilah yang membuat karyawan banyak yang fokusnya teralihkan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penurunan kepuasan kerja karyawan juga disebabkan karena adanya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan. Wawancara kepada karyawan memberikan informasi bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan telah berlebih, ini diperkuat dengan seringnya karyawan mengerjakan pekerjaan di luar tugasnya sehingga karyawan merasa terbebani. Karyawan juga dituntut untuk memenuhi setiap target yang diberikan meskipun dalam kondisi wisatawan yang sulit sekalipun, kesulitan menagtur pekerjaan karena keadaan sakit atau ijin karena beban kerja yang banyak, serta banyak pekerjaan yang menumpuk akibat dari kondisi karyawan yang terus targetkan untuk mengerjakan banyak pekerjaan sehingga beban kerjanya menjadi bertambah karena kurangnya kemampuan dalam mengatur waktu bekerja, selain itu adanya pekerjaan tambahan sering dikeluhkan oleh karyawan dimana dapat menambah pekerjaan yang akhirnya menimbulkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini akan mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pekerjaan yang dihasilkannya menjadi lebih baik (Siregar & Linda, 2022). Perusahaan harus selalu mengupayakan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Permasalah terkait dengan kepuasan karyawan selama bekerja harus diatasi dengan cepat dan tepat sehingga tidak

menimbulkan masalah lainya (Aprillina & Razak, 2021). Kepuasan yang ditangani dengan baik akan menguntungkan bagi Perusahaan karena karyawan akan lebih senang melakukan setiap pekerjaannya dan hal ini akan memperlancar operasional perusahaan (Iroth *et al.*, 2018). Penelitian dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan juga beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali

Kompensasi dari hasil kerja karyawan akan menentukan kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan diperusahaan (Konta *et al.*, 2021). Kompensasi yang baik akan mendukung karyawan untuk menjadi lebih puas untuk melakukan pekerjaannya (Ferdian *et al.*, 2023). Devi & Kasmiruddin (2018), Hermingsih & Purwanti (2020), serta Wahyuni & Irfani (2019) menemukan bahwa kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuat hipotesis yang menyatakan bahwa:

H₁ : Diduga kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali.

Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan membuat karyawan menjadi lebih puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya (Aningsih & Kusumastuti, 2020). Perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerjanya (Cahya *et al.*, 2021). Tamali & Munasip (2019), Narwathi *et al.*, (2023), serta Saputra (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuat hipotesis yang menyatakan bahwa:

H₂ : Diduga lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali.

Beban kerja yang sesuai untuk karyawan akan membuatnya tetap puas dalam menyelesaikan pekerjaannya (Novita & Kusuma, 2020). Karyawan yang menerima beban kerja yang tepat dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan membangun kepuasan yang baik (Sugiarti *et al.*, 2021). Yuridha (2022), Dalena *et al.*, (2020), serta Baruna *et al.*, (2023) menemukan bahwa beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuat hipotesis yang menyatakan bahwa:

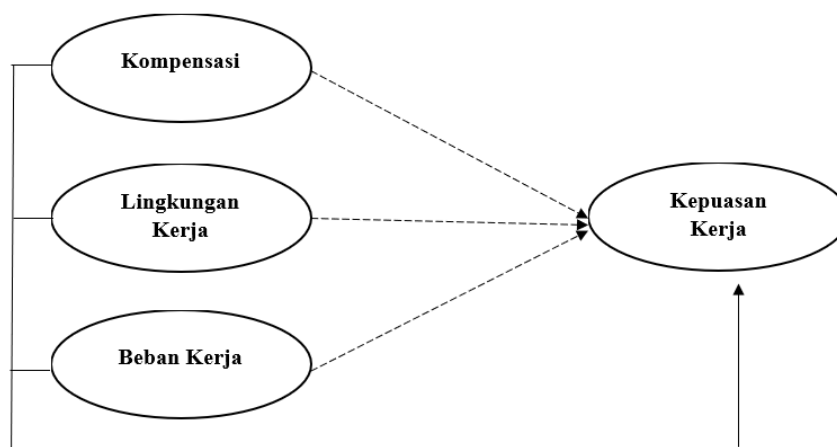
H₃ : Diduga beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali.

Kepuasan harus terus ditingkatkan agar perusahaan dapat terus beroperasi dan mendapatkan hasil maksimal dari usahanya (Yuridha, 2022). Menyediakan kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang tepat kepada karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja (Tamali & Munasip, 2019). Iroth *et al.*, (2018) serta Aningsih & Kusumastuti (2020) menemukan bahwa kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuat hipotesis yang menyatakan bahwa:

H₄ : Diduga kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan juga beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada The Samaya Seminyak Bali. Lokasi penelitian ini menjadi pilihan karena adanya fenomena kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Populasi keseluruhan adalah 39 orang karyawan sehingga semuanya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan untuk data penelitian akan menggunakan metode wawancara kepada responden serta melakukan penyebaran kuesioner penelitian agar dapat menampung persepsi responden terkait dengan variabel yang diteliti. Data akan melalui pengujian sebelum dilakukan interpretasi dan teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian data yang tersedia adalah regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Iroth *et al.*, (2018) serta Aningsih & Kusumastuti (2020)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah responden didominasi oleh perempuan, responden terbanyak berumur 36 – 45 tahun dikarenakan karyawan The Samaya Seminyak rata-rata diisi oleh karyawan yang telah senior atau berpengalaman, responden terbanyak berpendidikan D3 dikarenakan dalam dunia pariwisata didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki Pendidikan diploma dan sangat sedikit atau sangat jarang yang memiliki gelar strata 1 atau sarjana, responden terbanyak dengan lama bekerja selama 3 – 5 tahun dikarenakan karyawan mulai merasa nyaman dan cocok dengan pekerjaannya ketika sudah memasuki lama kerja 3 – 5 tahun.

Hasil untuk uji instrumen telah dimuat dalam Tabel 1 yang berisikan informasi bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat validitas karena nilai koefisien korelasi yang dihasilkan melebihi 0,30 dan dinyatakan reliabel karena nilai *chronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	10 Item				
2	Kompensasi (X ₁)	8 Item				
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	10 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
4	Beban Kerja (X ₃)	6 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak adalah baik dengan keseluruhan rata-rata sebesar 3,84. Hal ini berarti The Samaya Seminyak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling tinggi adalah “Saya selalu hadir tepat waktu”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 yang masuk kriteria sangat baik. Hal ini berarti karyawan The Samaya Seminyak sangat disiplin terhadap waktu kerja. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling rendah adalah “Saya senang bekerja dengan sesama rekan kerja di perusahaan karena saling membantu dan menghargai” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti karyawan The Samaya Seminyak belum memiliki rasa kerjasama tim dan kekeluargaan yang kuat.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai variabel Kompensasi pada The Samaya Seminyak adalah baik dengan keseluruhan rata-rata sebesar 3,89. Hal ini berarti The Samaya Seminyak telah memberikan kompensasi yang sesuai terhadap

karyawannya. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling tinggi adalah “Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti manajemen The Samaya Seminyak sudah melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling rendah adalah “Saya mendapatkan uang bensin atau transport Ketika bertugas keluar membeli produk kebutuhan perusahaan” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti manajemen belum secara serius memberikan apa yang memang seharusnya menjadi hak karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja pada The Samaya Seminyak adalah baik dengan keseluruhan rata-rata sebesar 3,75. Hal ini berarti The Samaya Seminyak telah menyediakan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling tinggi adalah “Bau diruangan tempat kerja saya tidak mengganggu”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti manajemen The Samaya Seminyak telah mampu memberikan kenyamanan kerja terhadap karyawannya. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling rendah adalah “Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti manajemen The Samaya Seminyak belum secara maksimal memberikan keamanan dalam bekerja terhadap karyawannya.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel beban kerja pada The Samaya Seminyak adalah baik dengan keseluruhan rata-rata sebesar 3,87. Hal ini berarti The Samaya Seminyak telah memberikan beban kerja yang sesuai terhadap karyawannya. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling tinggi adalah “Pekerjaan yang datang sering mendadak sehingga kondisi kerja menjadi tidak kondusif”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti manajemen harus memberikan pekerjaan secara terjadwal atau tersusun dan jangan mendadak. Dari seluruh pernyataan yang mendapatkan penilaian dengan rata-rata paling rendah adalah “Saya merasa waktu kerja melebihi jam kerja seharusnya dan sering bekerja diluar shift kerja” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62 yang masuk kriteria baik. Hal ini berarti Manajemen The Samaya Seminyak terlalu memberikan beban kerja yang tinggi terhadap karyawannya.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh setelah pengujian bernilai lebih besar dari 0,05 yang artinya data telah terdistribusi secara normal. Besarnya nilai *Tolerance* setelah pengujian bernilai lebih dari 0,10 sedangkan nilai VIF yang diperoleh setelah pengujian bernilai kurang dari 10, hal ini berarti bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi pada data. Besarnya nilai *sig.* Yan diperoleh setelah melakukan pengujian lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas yang terjadi pada data.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya selalu hadir tepat waktu.	0	0	7	17	15	164	4,21	Sangat Baik
Saya tidak pernah datang terlambat.	0	0	8	19	12	160	4,10	Baik
Terpikirkan oleh saya untuk pindah dari pekerjaan sekarang.	0	1	15	18	5	144	3,69	Baik
Terpikirkan oleh saya untuk memiliki pekerjaan yang baru.	0	0	10	15	14	160	4,10	Baik
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	0	0	10	16	13	159	4,08	Baik
Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan.	0	1	15	18	5	144	3,69	Baik
Saya merasa puas dan nyaman bersama dengan rekan kerja yang lainnya.	0	1	15	18	5	144	3,69	Baik
Saya senang bekerja dengan sesama rekan kerja di perusahaan karena saling membantu dan menghargai.	0	3	12	20	4	139	3,56	Baik
Ruangan tempat saya kerja terasa nyaman.	0	3	12	20	4	142	3,64	Baik
Sarana dan prasarana yang ada membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	0	2	13	19	5	144	3,69	Baik
Rata - Rata Total							3,84	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 3 Jawaban Terkait Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya mendapat gaji sesuai dengan kesepakatan dan jam kerja.	0	0	6	26	7	157	4,03	Baik
Upah kerja yang diperoleh diberikan tiap bulan secara rutin.	0	1	6	20	12	160	4,10	Baik
Saya mendapatkan bonus sebagai insentif atas pencapaian target kerja.	0	2	10	16	11	153	3,92	Baik
Saya menerima bonus karena mengerjakan kerjaan tambahan yang diberikan perusahaan.	0	2	15	14	8	145	3,72	Baik
Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan.	0	0	6	21	12	162	4,15	Baik

Saya mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan.	0	2	10	17	10	152	3,90	Baik
Saya mendapatkan uang bensin atau transport Ketika bertugas keluar membeli produk kebutuhan perusahaan.	0	1	17	18	3	140	3,59	Baik
Saya mendapatkan alat kerja yang berfungsi dengan baik sehingga membantu menyelesaikan pekerjaan.	0	2	13	16	8	147	3,77	Baik
Rata - Rata Total							3,89	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 4 Jawaban Terkait Lingkungan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Penerangan yang ada diruangan kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktifitas pekerjaan saya.	0	1	10	21	7	151	3,87	Baik
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0	3	14	14	8	144	3,69	Baik
Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai.	0	1	16	14	8	146	3,74	Baik
Sirkulasi udara yang ada membuat saya menjadi lebih produktif dalam bekerja.	0	0	5	32	2	153	3,92	Baik
Kebisingan diruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	0	3	13	15	8	145	3,72	Baik
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan.	0	4	13	15	7	142	3,64	Baik
Bau diruangan tempat kerja saya tidak mengganggu.	0	0	8	23	8	156	4,00	Baik
Bau diruangan tempat kerja saya membuat suasana menjadi nyaman.	0	2	15	14	8	145	3,72	Baik
Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman.	0	2	15	20	2	139	3,56	Baik
Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.	0	2	15	17	5	142	3,64	Baik
Rata - Rata Total							3,75	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 5 Jawaban Terkait Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Perusahaan tidak memberikan sosialisasi atau penyampaian SOP dengan baik dan jelas saat karyawan baru mulai bekerja.	0	0	6	26	7	157	4,03	Baik
Pekerjaan yang datang sering mendadak sehingga kondisi kerja menjadi tidak kondusif.	0	0	5	22	12	163	4,18	Baik
Saya merasa waktu kerja melebihi jam kerja seharusnya dan sering bekerja diluar shift kerja.	0	5	12	15	7	141	3,62	Baik

Saya merasa waktu pemberian tugas baru sering mendadak tanpa diinformasikan sebelumnya.	0	1	13	19	6	147	3,77	Baik
Saya merasa tugas kerja yang diberikan tidak sebanding dengan waktu pengerjaan yang sedikit.	0	2	14	16	7	145	3,72	Baik
Perusahaan terlalu banyak memberikan target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0	2	10	16	11	153	3,92	Baik
Rata - Rata Total							3,87	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Kompensasi (X_1)		0.186	8.684	0.529
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,200	0.184	8.933	0.209
3	Beban Kerja (X_3)		0.124	8.053	0.382

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa hasil pengujian untuk koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,729. Hal ini memiliki arti bahwa 72,9% variasi variabel kepuasan kerja telah dijelaskan oleh variasi ketiga variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja), sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain diluar daripada variabel yang penulis teliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	0.750	0.729	3.39753

Sumber : data diolah (2023)

Hasil pengujian dari regresi linier berganda pada model penelitian ini menghasilkan model regresi dengan persamaan $Y = 3,078 + 0,304X_1 + 0,268X_2 + 0,683X_3$ yang dapat dijelaskan seperti berikut ini:

Hasil regresi yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa koefisien regresinya adalah 0,304, nilai dari t-hitung sebesar 2,788 melebihi nilai dari t-tabel sebesar 1,689 dimana signifikansi ujinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali. Implikasi yang dimiliki hasil penelitian adalah dengan adanya peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan harus memastikan kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawannya sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan karyawan. Hal ini akan sangat membantu perusahaan dalam

memastikan karyawannya tetap puas selama bekerja dan menunjukkan hasil kerja yang lebih maksimal. Devi & Kasmiruddin (2018), Hermingsih & Purwanti (2020), serta Wahyuni & Irfani (2019) menemukan bahwa kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil regresi yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa koefisien regresinya adalah 0,268, nilai dari t-hitung sebesar 5,883 melebihi nilai dari t-tabel sebesar 1,689 dimana signifikansi ujinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali. Implikasi yang dimiliki hasil penelitian adalah dengan adanya peningkatan lingkungan kerja di dalam perusahaan maka karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja dan membuat hasilnya menjadi lebih baik. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi karyawan sehingga akan memaksimalkan potensinya dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tamali & Munasip (2019), Narwathi *et al.*, (2023), serta Saputra (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil regresi yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa koefisien regresinya adalah 0,683, nilai dari t-hitung sebesar 6,675 melebihi nilai dari t-tabel sebesar 1,689 dimana signifikansi ujinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali. Implikasi yang dimiliki hasil penelitian adalah dengan adanya peningkatan beban kerja yang sesuai untuk karyawan akan baik dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan harus menyesuaikan setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan tetap puas dalam bekerja. Karyawan yang dibebani pekerjaan yang terlalu banyak tidak akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. Yuridha (2022), Dalena *et al.*, (2020), serta Baruna *et al.*, (2023) menemukan bahwa beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.078	3.575			1.861	.195
1 Kompensasi	.304	.385	.227		2.788	.000
Lingkungan Kerja	.268	.303	.258		5.883	.000
Beban Kerja	.683	.408	.402		6.675	.000

Sumber : data diolah (2023)

Hasil regresi pada Tabel 8 menunjukkan hasil bahwa nilai yang diperoleh untuk f-hitung adalah sebesar 35,048 yang memiliki nilai melebihi f-tabel yang sebesar 2,88. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada The Samaya Seminyak Bali. Implikasi yang dimiliki hasil penelitian adalah dengan adanya peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja yang sesuai untuk karyawan akan baik dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik agar hasil yang diberikan dapat memberikan keuntungan yang lebih besar bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas selama bekerja akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan tepat. Iroth *et al.*, (2018) serta Aningsih & Kusumastuti (2020) menemukan bahwa kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1213.681	3	404.56	35.048	.000 ^b
1 Residual	404.011	35	11.543		
Total	1617.692	38			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Kesimpulan untuk hasil penelitian ini meliputi (1) kompensasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga (4) kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah memberikan uang bensin ketika membeli produk untuk keperluan perusahaan serta memperhatikan keselamatan, jam kerja serta hubungan baik antar sesama karyawan.

Daftar Pustaka

- Aningsih, F., & Kusumastuti, I. (2020). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan." *Jindan : Jurnal Ilmiah Bidan*, 6(1), 1–15.
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta". *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3), 1–12.

-
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Bali Di Denpasar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1437–1445.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). "Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Umkm Kuliner Di Yogyakarta)." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati Bsd Tangerang Selatan." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136.
- Devi, R. R., & Kasmiruddin. (2018). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru." *Jom Fisip*, 5(1), 1–14.
- Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 286–297.
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha Sma Negeri 2 Playen Gunungkidul." *Swabumi*, 11(1), 63–72.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan." *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2), 1–15.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Iroth, A., Lengkong, V. Ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Konta, A. A. N. G. S. A. P., Sugianingrat, I. A. P. W., & Agustina, M. D. P. (2021). "Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pemerintahan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 561–569.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, & Wahyuni, E. (2020). "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
- Narwathi, N. M. D., Tratintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1033–1044.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 164–173.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Saputra, A. A. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka Graha Teknik." *Jurnal Manajemen*
-

-
- Usni*, 6(2), 25–36.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Ukpj Sekretariat Daerah Mojokerto.” *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37–45.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang.” *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10.
- Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Nusapala Group.” *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
- Yuridha, R. (2022). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792.
- Zulher. (2020). “Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota).” *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105.