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

Cris Monica Iftihatul Umroh
cmonicaifty@gmail.com
Sutarmin
Universitas Peradaban

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an employee's attitude related to work that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. This research intends to analyze the influence of the work environment, workload, compensation and communication on employee job satisfaction. This research was conducted at PT Samasta Boga Indonesia, East Purwokerto sub-district, which has 4 branches. This research uses a quantitative research type approach obtained from the form of numbers. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The population in this study was 115 employees. This resulted in a sample of 90 respondents in this study. The sampling technique uses probability sampling with a simple random sampling method. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis to determine the influence of the independent variable on the dependent variable with the help of SPSS v 22. Based on research, it is known that the work environment, workload, compensation and communication influence employee job satisfaction.

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

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Samasta Boga Indonesia Kecamatan Purwokerto Timur yang terdapat di 4 cabang. Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif yang diperoleh dari bentuk angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Sehingga menghasilkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan SPSS v 22. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sektor perekonomian di Indonesia tidak lepas dari globalisasi yang telah melanda akhir-akhir ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan

dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha semakin ketat. Dalam perekonomian perusahaan di era seperti sekarang ini, perusahaan harus meningkatkan kualitas maupun kuantitas, sehingga bisa berdaya saing unggul.

Komponen penting dalam mengembangkan sebuah perusahaan adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa.

Dunia bisnis saat ini perusahaan perlu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, unggul dan terampil, sehingga diharapkan dapat memberikan perubahan dalam dunia bisnis untuk bisa beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat sehingga bisnis berkembang dengan pesat, baik industri pakaian, makanan dan minuman, teknologi dan lain sebagainya. Hal ini dapat menjadikan peluang usaha bagi berbagai pihak terutama dalam bidang industri kuliner *coffee-shop* atau *cafee* yang semakin banyak terlihat di perkotaan.

PT Samasta Boga Indonesia (SBI) ialah satu dari banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang *food and beverage*. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Purwokerto Timur dan berdiri sejak tahun 2019. Perusahaan ini secara profesional menyediakan layanan jasa makanan dan minuman. Hal tersebut dikarenakan makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok yang dibutuhkan setiap hari. Café dalam bahasa prancis adalah kopi. PT Samasta

Boga Indonesia memiliki beberapa gerai, yaitu Kalih Purwokerto, Kalih Tegal, The Soeds Purwokerto, dan Titik Mula Coffee Purbalingga. Perusahaan harus mengembangkan kualitas produk serta meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerjanya sehingga akan munculnya kepuasan kerja. Perusahaan ini memiliki karakteristik pelayanan dengan sasaran utama ialah konsumen. Bukan sekedar membantu menyediakan kebutuhan konsumen, perusahaan ini juga memperhatikan tingkat kepuasan pelanggan terutama dari segi pelayanan di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2013). Menurut Sutrisno (2011), kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis dimana setiap orang dalam bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Berdasarkan dari data yang diperoleh pada tahun 2023 jumlah seluruh karyawan PT Samasta Boga Indonesia dari berbagai cabang berjumlah 115 karyawan. Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan PT Samasta Boga Indonesia.

Tabel 1
Tabel Data Jumlah Karyawan PT. Samasta Boga Indonesia

No	Lokasi Outlet	Jumlah Karyawan
1	Kalih Coffee Tea & Space Jl. Pungkuran No.4, Purwokerto, Sokanegara, Kec. Purwokerto Timur., Kabupaten Banyumas	30
2	Kalih Coffee Tegal Jl. Raya Pacul No.18B, Sibata, Mejasem Barat., Kec. Kramat, Kabupaten Tegal	28
3	The Soeds Coffee & Eatery Jl. Jatiwinangun No.25, Jatiwinangun, Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Timur., Kabupaten Banyumas	29
4	Titik Mula Coffee Jl. Dipokusumo No.28, Purbalingga, Purbalingga Lor, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga	28
Jumlah Total		115

Sumber: Data di olah penulis 2024.

Kepuasan kerja karyawan tak luput dari faktor lingkungan kerja dikarenakan memegang peran penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sunyoto (2016), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Ketika beban kerja yang terlalu berat, maka akan timbul ketidakpuasan karyawan sehingga akan berdampak buruk pada hasil produksi. Wahyuni dan Irfani (2019) mengungkapkan bahwa, setiap karyawan memiliki tugas atau beban yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing yang patut untuk menjadi perhatian suatu perusahaan, karena beban atau tanggung jawab yang dimiliki karyawan adalah unsur yang sangat penting untuk kepuasan kerja karyawan, untuk mendapatkan atau memperoleh kepuasan kerja karyawan yang produktif, perusahaan harus bisa memahami tanggung jawab apa yang mampu menjadi beban setiap karyawan. Beban pekerjaan ini muncul karena adanya tuntutan dari perusahaan pada karyawannya.

Menurut Rijanti *et al.*, (2021), kompensasi adalah hal yang dibutuhkan oleh tiap karyawan, setiap karyawan tentunya menginginkan imbalan yang sesuai dan adil. Baik atau tidaknya suatu sistem imbalan yang ada pada suatu perusahaan, itu akan menjadi tolak ukur atas suasana kerja karyawan. Kompensasi ini biasanya berbentuk uang, baik itu diberikan secara langsung ataupun tidak langsung. Ada beberapa unsur di dalam kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas sarana dan prasarana.

Menurut Hamali (2016), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide-

ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas kerja dengan baik. Peranan komunikasi dalam suatu organisasi sebagai saluran informasi dari satu orang ke orang lain sangatlah penting. Dengan bantuan interaksi, yang bersangkutan mengetahui informasi apa yang diberikan dan apa yang perlu dilakukan. Barrett (2002) menegaskan bahwa komunikasi yang bermakna memberikan informasi pada segenap anggota organisasi untuk mengambil bagian dalam pencapaian strategi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan diperoleh bahwa salah satu permasalahan mengenai lingkungan kerja pada tempat bekerja. Fenomena yang ditemukan pada lingkungan kerja di antaranya kebersihan lingkungan kerja yang kurang, bisa dilihat seperti kebersihan di dapur, ruangan, peralatan seperti meja kursi yang sering terkena debu dan kebersihan kamar mandi termasuk air dan bak mandi yang jarang dibersihkan, selain itu banyaknya sampah sisa makanan yang tidak dibuang pada tempatnya. Lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyejukkan pandangan serta menyegarkan udara, sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan kotoran dan bau akibat lingkungan yang kurang bersih. Lingkungan kerja sebagai sarana pendukung karyawan dalam bekerja, yang apabila situasinya baik tentu kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih optimal.

Kemudian terdapat juga permasalahan mengenai beban kerja, masih terdapat dari beberapa karyawan menunjukkan dirinya memiliki beban kerja pada saat melakukan pekerjaan seperti adanya kelelahan fisik. Serta apabila suatu beban kerja yang berat diberikan kepada pekerja yang lemah maka akan terjadi suatu hambatan sehingga pekerja tersebut akan merasa terbebani dan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya permasalahan kompensasi, pembayaran kompensasi yang diperoleh se-

tiap karyawan masih belum optimal karena hanya diperoleh bagi karyawan yang memiliki keterampilan saja. Serta kurangnya dalam penilaian dalam pemberian bonus, dan peningkatan gaji atau promosi karyawan sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi, Apabila komunikasi berjalan baik dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Andriyanti dan Fitriani (2018) menjelaskan komunikasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan perpindahan arti di dalam suatu organisasi. Namun masih terdapat kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan, sehingga akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang akan mempengaruhi perusahaan.

Selain permasalahan yang terjadi di atas, peneliti juga menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu oleh Listari dan Bahrin (2021) yang isinya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Saputra (2022) dengan variabel pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian peneliti menambahkan variabel komunikasi dari Nurrachmah (2021) dengan variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dengan menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? (4) Apakah komunikasi ber-

pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau memperkuat teori di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan mengenai variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. (2) Manfaat praktis penelitian ini bisa menjadi sumber masukan atau informasi bagi manajer perusahaan yang menyangkut kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Dhurup *et al.*, (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang menghasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Menurut Adamy (2016), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dalam setiap individu yang merasa puas dengan pengalaman kerja dan penilaiannya. Dimana kepuasan kerja merupakan persepsi tentang keefektifan pekerjaan dalam memberi kontribusi yang berarti.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan kepuasan kerja merupakan persepsi tentang keefektifan pekerjaan dalam memberi kontribusi yang berarti.

Indikator Kepuasan kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut: 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Promosi, 4) Pengawas, 5) Rekan Kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepribadiannya dalam tugas, misalnya musik, pencahayaan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu, 3) Suara Bising, 4) Peralatan Kerja, 5) Keamanan, 6) Hubungan atasan dengan bawahan, 7) Hubungan antar karyawan.

Beban Kerja

Menurut Apriani (2013), beban kerja merupakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan seseorang atau unit organisasi dalam satuan waktu dan jumlah tenaga tertentu. Menurut Zaki dan Marzolina (2016), beban kerja sebagai bentuk komparasi keterampilan pegawai dengan persyaratan pekerjaan yang dapat menyebabkan kebosanan ketika keterampilan kerja karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, sebaliknya ketika keterampilan pegawai lebih rendah dari persyaratan pekerjaan maka bisa terlihat lebih melelahkan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan beban kerja merupakan jumlah proses maupun aktivitas yang perlu diselesaikan oleh pekerja pada waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017), indikator beban kerja yaitu sebagai berikut: 1) Kondisi pekerjaan, 2) Penggunaan waktu, 3) Target yang harus dicapai

Kompensasi

Menurut Jackson *et al.*, (2011), kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan kompensasi yang adil karyawan merasa dihargai dengan baik dan karyawan cenderung bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2013), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan kompensasi yang adil karyawan merasa dihargai dengan baik dan karyawan cenderung bekerja lebih baik.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014), indikator kompensasi meliputi: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman ide dari sumber satu atau lebih kepada penerima dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka (Pace dan Faules, 2015). Komunikasi sebagai transmisi atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima baik secara lisan, melalui tulisan atau melalui komunikasi (Agustini dan Harefa, 2016).

Komunikasi juga berlangsung dengan berbagai perubahan globalisasi ekonomi dunia yang menyebabkan banyaknya tenaga kerja saat ini dengan pertanyaan mengapa mereka harus tetap setia kepada perusahaan mereka (Dessler, 2015).

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan komunikasi adalah proses dimana seseorang, kelompok atau organisasi berbi-

cara dan menyampaikan informasi dengan tujuan untuk dipahami.

Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) Indikator komunikasi yaitu: 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang lebih baik, 5) Tindakan.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Sirait dan Tarmidi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Agbozo *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Siregar dan Linda (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muguongo *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Siwi (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Farhaeni *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

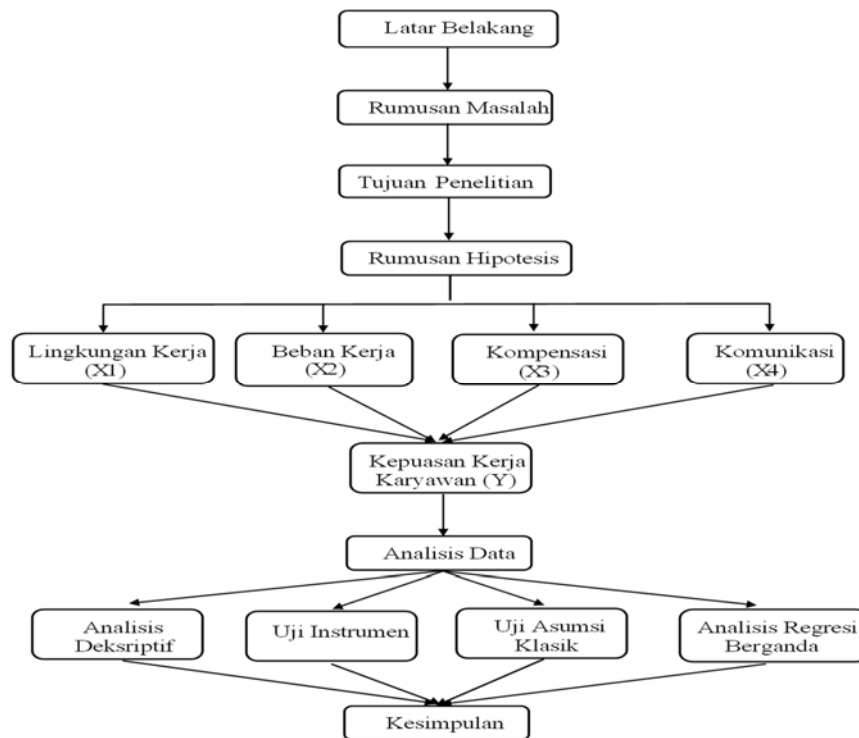
H₄: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian sebelumnya maka dapat dibuat rerangka pemikiran sebagai berikut bahwa terdapat 4 variabel independen yakni lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja maka dapat ditampilkan rerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari data berbentuk angka. Kemudian teknik analisis data dengan memakai analisis statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner atau angket kepada responden. Penelitian ini dilakukan di PT Samasta Boga Indonesia Kecamatan Purwokerto Timur yang terdapat di beberapa cabang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai Januari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Samasta Boga Indonesia dengan jumlah 115 karyawan.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang mana merupakan teknik pengambilan sampel yang berasal dari anggota suatu populasi dengan *random* sehingga tidak memandang secara karakteristik yang dimiliki pada populasi tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah alat analisis statistik untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independen (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan uji koe-

fisien determinasi (*R-Squared*) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam membenarkan variabel independen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT Samasta Boga Indonesia dengan menggunakan data primer yang diperoleh sampel sebanyak 90 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data karena lebih dari satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics Windows versi 22.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 100 responden, dengan tingkat pengambilan sebesar 95% dan untuk kuesioner yang telah diolah oleh peneliti sebanyak 90 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

Tabel 2
Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang kembali	95	95%
Kuesioner yang tidak kembali	5	5%
Kuesioner yang diolah	90	90%

Sumber data primer diolah penulis 2024

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang diketahui oleh peneliti adalah usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja. Untuk responden dalam penelitian ini digolongkan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai data responden dapat dilihat pada gambaran umum responden sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan terbanyak adalah responden dengan kisaran usia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 46 karyawan. Berisi uraian tentang analisis data penelitian dan pembahasan tentang temuan penelitian.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20	9	10 %
21 - 30	46	51 %
31 - 40	32	36 %
≥ 41	3	3 %
Jumlah	90	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Tabel 4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	60	67%
Perempuan	30	33%
Jumlah	90	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 60 karyawan atau dengan persentasi sebesar 67%, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 30 karyawan atau dengan presentase 33%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden pada karyawan PT SBI lebih banyak memperkerjakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan Perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner yang telah disebar guna untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan di PT SBI. Hasilnya adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA menjadi yang tertinggi sebesar 51 atau 57% karyawan dan tingkat pendidikan terendah adalah SMP sebanyak 7 atau 8% karyawan.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	7	8%
SMA	51	57%
S1	32	35%
Jumlah	90	100

Sumber: Data diolah penulis 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja karyawan PT SBI dalam penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang terbanyak adalah responden

dengan kisaran masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 42 karyawan atau 47%.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 1 Tahun	18	20%
1 – 2 Tahun	42	47%
≥ 2 Tahun	30	33%
Jumlah	90	100%

Sumber: Data primer diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil dari uji analisis regresi linier berganda, apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized B* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,641 + 0,168 X1 + 0,271 X2 + 0,259 X3 + 0,161 X4 + e$$

Keterangan:

6,641 = Konstanta (jika lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan komunikasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan menjadi sebesar 6,641).

0,168 = Koefisien regresi X1 (jika lingkungan kerja naik satu satuan skala *likert* dan beban kerja, kompensasi, komunikasi tetap, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,168).

0,271 = Koefisien regresi X2 (jika beban kerja naik satu satuan skala *likert* dan lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi tetap, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,271).

0,259 = Koefisien regresi X3 (Jika kompensasi naik satu satuan skala *likert* dan

lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi tetap, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,259)

0,161 = Koefisien regresi X4 (jika komunikasi naik satu satuan skala *likert* dan lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi tetap, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,161).

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dari setiap variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Suliyanto, 2011). Adapun pengujian hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa untuk variabel X1 (lingkungan kerja) dengan taraf signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa untuk variabel X2 (beban kerja) dengan taraf signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, ini berarti hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Tabel 7
Hasil Pengolahan Data

Model	B	T	Sig	Ket.	
1	(Constant)	6.641	2.708	0,008	
	X1	0,168	3.265	0,002	Berpengaruh
	X2	0,271	2.659	0,009	Berpengaruh
	X3	0,259	2.538	0,013	Berpengaruh
	X4	0,161	2.878	0,005	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah penulis 2024

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	50,006	4	12,501	14,803	0,000
	Residual	71,783	85	0,845		
	Total	121,789	89			

Sumber: Data primer diolah penulis 2024

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa untuk variabel X3 (kompensasi) dengan taraf signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, ini berarti hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diperoleh bahwa untuk variabel X4 (komunikasi) dengan taraf signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, ini berarti hipotesis yang keempat yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3) dan komunikasi (X4) mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Tabel 8 adalah hasil uji F.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar sebesar 14,803 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berarti model regresi layak, artinya semua variabel independen merupakan prediktor variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.411

Sumber: Data primer diolah penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa diperoleh nilai r menunjukkan bahwa diperoleh R square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa 41% variabel kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi, 59% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berikut adalah hasil pembahasan penelitian:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Seperti dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza *et al.*, (2018) dengan hasil pembahasan mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disebabkan kondisi dan keadaan tempat bekerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja serta agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan hipotesis ini menjelaskan bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang

merupakan salah satu hal yang paling penting dimana risiko tinggi perusahaan dalam merealisasikan pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja dengan perolehan nilai indeks dengan kategori sangat tinggi dapat disimpulkan bahwa jika penerangan, suhu udara, suara bising, peralatan kerja, keamanan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan dalam bekerja dikatakan tinggi. Sehingga pembahasan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Seperti yang telah dijelaskan, beban kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Kusuma (2020) dengan hasil pembahasan mengenai beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena beban kerja yang sesuai akan membuat dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel beban kerja dengan perolehan nilai indeks dengan kategori sangat tinggi dapat disimpulkan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu. Target yang harus dicapai karyawan sesuai dengan harapan tujuan perusahaan. Sehingga pembahasan dalam penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sebagaimana dengan apa yang sudah dijelaskan kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Andardinata dan Sulaeman (2019) dengan hasil pembahasan mengenai kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel kompensasi menjadi salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disebabkan dengan adanya pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan namun di sisi lain kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal. Hal ini membuktikan berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi dengan perolehan nilai indeks dengan kategori sangat tinggi dapat disimpulkan gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas yang diberikan Perusahaan sangat tinggi sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga pembahasan dalam penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sebagaimana sudah dijelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprillina dan Razak (2021), hasil pembahasan memperoleh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel komunikasi menjadi salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikarenakan semakin baik komunikasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan, sangat tergantung pada hubungan komunikasi yang dilakukan karyawan terutama dalam menghadapi konsumen sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Pernyataan tersebut terbukti dengan hasil analisis deskriptif variabel komunikasi dengan perolehan rata-rata nilai indeks dengan kategori sangat tinggi bahwasannya keseluruhan indikator seperti pemahaman, kese-

nangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang lebih baik, tindakan yang dilakukan saat bekerja tinggi. Sehingga pembahasan dalam penelitian ini bahwasannya komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kepuasan kerja karyawan, pekerjaan dilakukan dengan benar dan karyawan nyaman serta menikmati tugas tersebut.

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan porsinya dan kemampuannya, ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan. Beban kerja dikatakan penting karena sangat berpengaruh bagi setiap karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam bekerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memberikan kebijakan kompensasi dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kepuasan kerja dan efikasi diri yang diterapkan karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil variabel lingkungan kerja yang mempenga-

ruhi kepuasan kerja karyawan, disarankan agar pihak manajemen lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja apabila suasana kerja tenang dan kondusif, fasilitas kerja yang memadai dan hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik. (2) Berdasarkan hasil beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menawarkan karyawannya pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan karyawan dan secara akurat mengukur kualifikasi yang sesuai untuk setiap posisi serta harus mengoptimalkan pengaturan pengendalian produksi dengan baik agar beban karyawan dapat dikurangi dengan tidak menambah jam kerja atau lembur dan memenuhi target produksi tepat waktu. (3) Dari hasil variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, disarankan pemberian kompensasi atau imbalan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi dilakukan dengan memperhatikan hasil kerja karyawan. Karena hal ini, dapat membuat karyawan lebih merasa dihargai, sehingga karyawan dapat bersikap loyal dan profesional serta dapat menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan melakukan berbagai upaya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. (4) Dari hasil komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diharapkan perusahaan mampu memberikan dan meningkatkan rasa positif untuk mendorong karyawan lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi, menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran komunikasi setelah melakukan pekerjaan guna untuk berbagi informasi mengenai pekerjaan, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dapat menghalangi pekerjaan se-

hingga dapat lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., dan Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Agustini, F., dan Harefa, S. Y. (2016). Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, 17(2), 143-154.
- Andardinata, A., dan Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211-217.
- Andriyanti, Y., dan Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 86-105.
- Apriani, R. (2013). Pengaruh Stresor Kerja Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 1-8.
- Aprillina, N., dan Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3), 1-11.
- Barrett, D. J. (2002). Change Communication: Using Strategic Employee Communication to Facilitate Major Change. *Corporate Communications: An International Journal*, 7(4), 219-231.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhurup, M., Surujlal, J., dan Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492.
- Farhaeni, M., Martini, L. K. B., dan Astawa, I. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Seni Echo Kerobokan Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 2(1), 15-26.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S., Schuler, R., dan Werner, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Listari, J., dan Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 307-321.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., dan Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.
- Novita, R., dan 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.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *KOMVERSAL: Jurnal Komunikasi Universal*, 3(1), 1-16.
- Pace, R. W., dan Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (Deddy Mulyana, Trans.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rijanti, T., Santoso, A. B., Indriyaningrum, K., dan Kurnia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, dan Worklife Balance terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call for Papers*.
- Riza, M., Rina, G., dan Yulianto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 202-214.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Saputra, M. P. P., dan Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6961-6989.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirait, D. R., dan Tarmidi, D. (2021). The Effect of Self-Management Practices and The Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study of PT. Indi Platform Raksasa). *Technium Social Sciences Journal*, 25, 515-521.
- Siregar, E., dan Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Siwi, T. P. U. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wijaya Palembang. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(2), 22-27.
- Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.Group.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., dan Muhopilah, P. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502.
- Wahyuni, R., dan 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.
- Zaki, H., dan Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).