

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PABRIK KRECEK BULUSARI

Dela Daroiin¹, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko²

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
delladaroiin6@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

The role of human resources is very important in achieving company goals. This is certainly inseparable from several factors supporting employee satisfaction such as the physical work environment, workload, compensation or the provision of rewards commensurate with employee performance which is closely correlated with employee job satisfaction. This study was conducted to analyze the influence of the physical work environment, workload, and compensation on employee satisfaction at the Bulusari krecek factory. This research method uses a quantitative method obtained through observation and questionnaires. The results of the study indicate that the physical work environment, workload and compensation simultaneously have a positive and significant influence on employee satisfaction at the Bulusari krecek factory. The selection of a research object that is still rarely studied, namely the local industry of krecek manufacturing factories in Bulusari village and the use of these three variables provide an overview of important factors in increasing job satisfaction. The results of this study are expected to help factory management in designing strategies to improve employee satisfaction and welfare.

Keywords: *Physical Work Environment, Workload, Kompensation, Employee Satisfaction*

Abstrak

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya tidak lepas dari beberapa faktor penunjang kepuasan karyawan seperti lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi atau pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja kepada karyawan yang berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada pabrik krecek bulusari. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner atau angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari. Tempat objek penelitian yang masih jarang untuk diteliti yaitu industri lokal pabrik pembuatan krecek di desa bulusari serta ketiga variabel memberi gambaran mengenai faktor-faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen pada pabrik dalam merancang strategi peningkatan dan kesejahteraan kepuasan karyawan.

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tak lepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut adalah karyawan, karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Namun setiap karyawan memiliki hak dalam memiliki lingkungan kerja yang baik, beban kerja dan kompensasi yang layak guna kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi [1]. Kepuasan kerja penting karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih produktif, dan lebih setia kepada perusahaan. Menurut Robbins & Judge dalam [2], kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Sehingga hal ini perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan. Tingkat kenyamanan dalam bekerja yang rendah hal ini dikarenakan karyawan adanya polusi debu dari sisa produksi, target produksi yang dituntut, serta kurang puas dengan pekerjaan mereka karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan beban kerja yang terlalu berat. Sebaik-baiknya lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja dengan kondisi yang kondusif, bersih, wangi, rapih, dengan udara yang cukup dan segar [3].

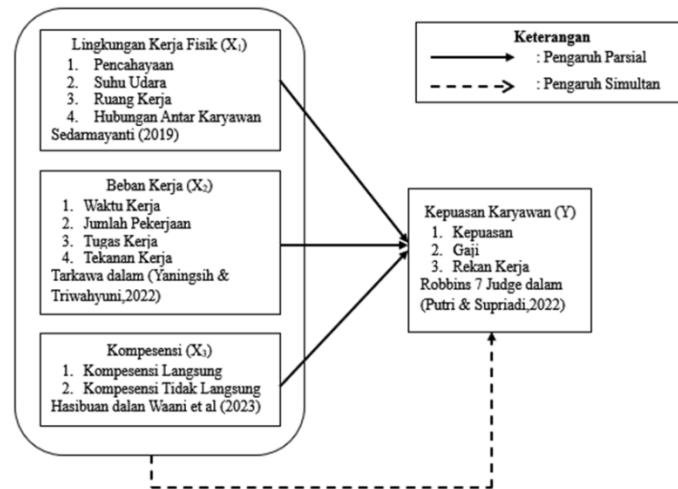
Secara definisi Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [4]. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja [5]. Kemudian Beban kerja yang diembankan hendaknya sesuai dengan kapasitas atau kemampuan dari karyawan sehingga hal ini tidak memberatkan. Beban kerja tidak hanya melibatkan sumber daya manusia atau jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Tingkat beban kerja ditentukan oleh kemampuan manusia. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [6]. Serta kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dikerahkan. semakin besaran nilai kompensasi akan berpengaruh terhadap daya kinerja karyawan. Semangat yang tinggi dan loyalitas kepada perusahaan. Kompensasi dapat mencakup tujuan yang lebih besar daripada hadiah atau pendapatan [7]. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [8]. yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja tak lepas dari beberapa faktor diatas. Kepuasan kerja seharusnya memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan imbalan. Dimana hal tersebut akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas yang diembankan oleh perusahaan, dengan kepuasan kerja yang baik atau positif maka karyawan tidak akan terbebani dan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut akan meminimalisir terjadinya karyawan yang mogok kerja, turunnya motivasi kerja, dan stress berlebih yang dialami oleh karyawan. Banyaknya fenomena saat ini bahwa karyawan banyak yang memperoleh beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, dan kompensasi yang tidak sesuai jumlahnya dengan kemampuan yang telah dilaksanakannya. Pabrik krecek bulusari sebagai salah satu pabrik usaha lokal di wilayah pedesaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya. Namun penelitian atau studi mengenai kepuasan kerja karyawan di sektor industri lokal ini masih sangat terbatas dan belum banyak dilakukan penelitian. Dimana adanya tingkat kenyamanan yang rendah, seperti karyawan merasakan kebisingan mesin produksi, polusi debu dari sisa olahan krecek yang mengganggu pernafasan, adanya karyawan yang mengeluh atas target produksi yang dituntut oleh pimpinan, serta adanya karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi atas pekerjaan mereka dan beban kerja yang terlalu berat.

Hal ini perlu menjadi perhatian dari setiap perusahaan yang melibatkan karyawan agar taraf kesejahteraan karyawan dapat diperhatikan dengan baik maka Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pabrik Krecek Bulusari".

METODE

Dalam penelitian ini guna membangun suatu pola pikir yang sistematis maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual atau Model Penelitian
Sumber: diolah peneliti, 2025

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan dan teknik kuantitatif. Yang mana penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan dan memahami hubungan antara variabel. Proses pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner yang dilakukan terhadap populasi karyawan pabrik krecek bulusari. Dengan sample jumlah 40 orang karyawan pabrik krecek bulusari guna memperoleh informasi yang mendalam terkait lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta beban kerja dan kompensasi. Data yang dilakukan analisis dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari karyawan melalui observasi yang berupa jawaban atas kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pabrik krecek bulusari.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 instrument variabel independent terdiri dari Lingkungan kerja (X₁), Beban kerja (X₂), Kompensasi (X₃) serta 1 instrumen variabel dependent yaitu Kepuasan karyawan (Y). Metode pengumpulan data kuantitatif merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur atau dihitung dengan angka, sehingga dapat diolah secara statistik. Dalam penelitian ini pengukuran skala Likert dengan pemberian skor sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Setelah itu akan dilakukan pengujian uji validitas instrumen yang mana dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (rhitung) dengan nilai korelasi dalam tabel (rtabel). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid dan sebaliknya maka dianggap tidak valid. Serta uji reliabilitas dengan perhitungan reliabilitas formulasi *cronbach alpha*. Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan menggunakan program IBM SPSS 23. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, studi pustaka, dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statis deskriptif. Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [11].

Pertama dengan melakukan uji normalitas, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Salah satu cara untuk menguji ini adalah dengan menggunakan Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai kolmogorov-smirnov > 0.05 maka data dikatakan normal. Namun, jika nilai kolmogorov-smirnov < 0.05 maka dikatakan tidak normal. Kemudian dilakukan uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya bebas dari hubungan korelasional antara variabel-variabel independen tersebut. dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah akan berbanding lurus dengan nilai VIF yang tinggi, karena VIF dihitung dengan rumus $VIF = 1/tolerance$. Ketika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF berada di bawah nilai tertentu, maka itu menjadi dasar untuk mengambil keputusan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan. Dilakukan Pengujian heteroskedastisitas dengan digunakan aturan praktis

Glejser, di mana jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka heteroskedastisitas dianggap terjadi. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis ini bertujuan untuk meneliti pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen [11]. analisis akan dilakukan dengan menggunakan rumus persamaan regresi yang melibatkan ketiga prediktor tersebut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Karyawan (Variabel Dependen)

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Kompensasi

e = Standard Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi uji T digunakan untuk mengukur adakah perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel, seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan)

Kemudian dilakukan Uji F yang bertujuan Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung pada derajat kesalahan 5%. Jika nilai Fhitung $>$ dari nilai Ftabel maka variabel bebasnya memberi pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima [12]. Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen [11]. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu; nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen dan Sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa dapat disimpulkan semua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi memiliki nilai VIF yang kurang dari batas maksimal 10 atau nilai tolerance yang lebih dari 0.1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi pada variabel tersebut. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran asumsi multikolinieritas pada model persamaan regresi. Sedangkan dalam uji heteroskedastisitas ini tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antara variabel terhadap absolut residual. Selain itu nilai dari masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,05, sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa tidak ada pola yang dapat diidentifikasi dari titik-titik tersebut. Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan terdistribusi dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada ketidak sesuaian yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,951	3,041		2,943	,006
LINGKUNGAN KERJA	,400	,080	,502	5,019	,000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
BEBAN KERJA	-,221	,046	-,477	-4,785	,000
KOMPENSASI	,529	,115	,458	4,584	,000

Sumber: Data primer diolah SPSS 23, 2025

Sehingga diperoleh sesuai rumus dibawah ini :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 8.951 + 0.400x_1 - 0.221x_2 + 0.529x_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :Nilai konstanta sebesar 8.951 memiliki arti jika variabel Lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (X3) = 0, maka kepuasan karyawan (Y) yang dicapai sebesar 8.951. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (b1) sebesar 0.400 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan, koefisien regresi bernilai positif kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0.400. Koefisien regresi beban kerja (b2) sebesar -0.221 menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan, koefisien regresi bernilai negative artinya kenaikan beban kerja akan menyebabkan penurunan terhadap kepuasan kerja turun sebesar -0.221. Koefisien regresi kompensasi (b3) sebesar 0.529 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna kompensasi memiliki pengaruh positif (searah) artinya peningkatan kompensasi 1 satuan akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan karyawan sebesar 0.529.

Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji determinasi (R²) nilai R square menunjukkan angka sebesar 0,649 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dan dengan melihat besarnya adjusted R square dengan nilai sebesar 0.620. Artinya, sebesar 62% kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya yaitu 38% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,951	3,041		2,943	,006
LINGKUNGAN KERJA	,400	,080	,502	5,019	,000
BEBAN KERJA	-,221	,046	-,477	-4,785	,000
KOMPENSASI	,529	,115	,458	4,584	,000

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 23, 2025

Dari data hasil uji T diatas dapat dilihat bahwa Variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,00 yang merupakan nilai lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Sehingga H0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan karyawan. Dengan demikian Ha diterima. Sedangkan pada variabel beban kerja didapatkan nilai signifikan sebesar 0.00 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05. Oleh karena itu, H0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan

antara beban kerja dan kepuasan karyawan. Dengan demikian H_0 diterima. Dan variabel kompensasi didapatkan nilai signifikan sebesar 0.00 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05. Oleh karena itu, H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan karyawan. Dengan demikian H_0 diterima. Sedangkan dari uji F juga diketahui bahwa berdasar hasil uji ANOVA atau F test diperoleh nilai Fhitung sebesar 22.197 dengan tingkat signifikansi 0.000 nilai tersebut yang merupakan nilai lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan. Dengan demikian, H_0 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y), artinya jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji-t untuk variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5.019 > 2.028$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H_1 menolak H_0 , sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh [13], yang menunjukkan hasil penelitian kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y), artinya jika beban kerja sedikit maka tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan hasil uji-t untuk variabel beban kerja yang memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $-4.785 < -2.028$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H_1 menolak H_0 , sehingga secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan [14], yang menunjukkan hasil penelitian bahwa penelitian yang dilakukannya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y), artinya jika kompensasi ditingkatkan maka tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan hasil uji-t untuk variabel beban kerja yang memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4.584 > 2.028$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H_1 menolak H_0 , sehingga secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [15], yang menunjukkan hasil penelitian bahwa penelitian yang dilakukannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nilai signifikan Uji F sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti secara statistik lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.620 dapat diketahui bahwa 62% kepuasan karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut (lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi), sementara sisanya 38% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan di pabrik krecek bulusari. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [16].

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis data, pengujian data serta pembahasan diatas maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja seperti hubungan antar karyawan berjalan dengan baik, suhu udara, ruangan kerja maupun pencahayaan serta kondisi tempat telah sesuai dengan standar atau SOP sehingga karyawan merasa puas. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja yang diberikan kepada karyawan telah sesuai

kemampuan karyawan, tugas/jumlah pekerjaan serta tekanan kerja tidak terlalu membebani setiap karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dalam hal ini telah diimplementasikan dengan baik dalam lingkungan kerja karyawan, sehingga kepuasan karyawan dapat dicapai dengan baik.

Dan lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari. Dimana setiap kenaikan maupun penurunan atas beban kerja, kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pabrik. Dalam penelitian ini memberi kontribusi terhadap objek penelitian yang masih jarang dikaji, yaitu industri lokal pabrik kreek bulusari. Penggabungan ketiga variabel diatas lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi memberi gambaran menyeluruh faktor-faktor yang menjadi penunjang dalam kepuasan karyawan. Korelasi antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi dengan kepuasankaryawan yang baik tidak hanya berupa uang, tapi juga menakup pengaturan beban kerja yang adil, penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua faktor diatas berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan karena keseimbangan yang terjaga ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang diterima.

Pabrik krecek bulusari cukup baik dalam memonetasi karyawannya. Sehingga melalui penelitian ini pabrik krecek bulusari diharap dapat mempertahankan dan terus melakukan peningkatan pengaruh positif pada kepuasan karyawan seperti menerapkan lingkungan kerja yang nyaman, serta beban kerja yang tidak terlalu berat yang dibebankan kepada karyawannya, dan menerapkan kompensasi yang lebih untuk kesejahteraan karyawannya. Manajemen pada pabrik krecek bulusari sebaiknya lebih memperhatikan mengenai sistem lingkungan kerja fisik, beban kerja agar lebih proporsional, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawannya agar lebih produkti, loyal dan puas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan dengan penambahan variabel dan obyek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Huriyah, H., & Wahyuningsih, S. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi. *Journal on Education*, 2023; 5(4):16941-16947. doi.org/10.31004/joe.v5i4.2899.
- [2] Putri, F., & Supriyadi, Y. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 2022; 18(1): 10-15. doi.org/10.29406/jmm.v18i.3707
- [3] Safrina, R., Junaidi, A., Pramesti Dewi, L., Putra Setianto, D., Efendi, & Fitrianita, I. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Fisik dan Psikologis Para Pekerja di Industri Manufaktur. *Jurnal Reliew Pendidikan dan Pengajaran*, 2024; 7(2): 1-5.
- [4] Surjadi, H., & Idris, Y.. Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis)*, 2020; 1(1): 13-32. doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32. doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32
- [5] Andika, D., & Abidin, A. Z.. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 2024; 10(2):980-995. doi.org/10.35870/jemsi.10i2.2224.
- [6] Yuridha, R.. Pengaruh Beban Kerja, Strees Kerja, dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 2022; 19(1): 1781-1792. doi.org/10.54443/sibatik.1i9.235.
- [7] Fadeel, P.. Apakah Benar Work Motivation, Compensation, Work Environment Berpengaruh Pada Employee's Performance? *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2023; 355-366.
- [8] Wulandari, P., Rani, & Puwatiningsih. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Tehadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Nusapala Grooup. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2023; 1(3):102-116.
- [9] Candra, S., Ulfah, A., Yuntina, L., Panatap, S., & Nuraini, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sample, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1-12. doi.org/10.38035/jim.v3i1.504.

- [10] Adib, H. (2019). Teknik Pembangunan Instrumen Penelitian Ilmiah di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam . Sains dan Teknologi, 139-157.
- [11] Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2020.
- [12] Yusuf, D., Astuti, I., & Kurniawati, E. Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Hages Jaya Barokah. Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis, 2022;1(3) :106-120. doi.org/10.5560/jupsim.v1i3.665.
- [13] Saputra, A. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 2021;7(1):68-77. doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [14] Umroh, C., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 3(1), 67-80. doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508
- [15] Huriyah, H., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi. Journal on Education, 5(4), 16941-16947. doi.org/10.31004/joe.v5i4.2899.
- [16] Cahyani, P., Putra, K., & Narti, N. Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). AKADEMIK : Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis 2024;4(3):1507-1522. doi.org/10.37481/jmeh.v4i3.866.