

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHOPEE EXPRESS

Diah Ayu Puspita Wardani Putri Wijaya

diahayuwijaya01@gmail.com

Budiyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of compensation, work burden, and work environment on the employees' work satisfaction at the Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. The population was all permanent employees at the Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya which consists of 50 employees. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Moreover, the data were primary. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that classical assumption tests which were used through normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test showed that all variables did not violate the determined rules. However, the result of the regression test indicated that it was properly used. In addition, the hypothesis test result showed that compensation, work burden, and work environment had a positive and significant effect on work satisfaction.

Keywords: compensation, work burden, work environment, work satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya dengan jumlah populasi 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 26. Hasil penelitian uji asumsi klasik yang digunakan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa semua variabel tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil uji regresi yang telah digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam menjalankan perusahaan, peran mereka dalam menjalankan kebijakan dan operasional perusahaan sebagai subjek pelaksana. Di dalam sebuah perusahaan model, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang maksimal, apabila didalamnya tidak terdapat sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu untuk mempunyai sumber daya yang kompeten perlu adanya pengelolaan didalamnya, dengan adanya pengelolaan tersebut akan memberikan hasil yang semaksimal mungkin. Dengan harapan sumber daya mampu bekerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya adalah pusat pengiriman paket resmi Shopee yang bertugas menyortir dan mengelompokkan paket berdasarkan kota tujuan. Keberhasilan dalam layanan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang menjadi

elemen penting untuk meningkatkan pelayanan dan produktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik, seperti memberikan kenyamanan, keamanan, keadilan, dan upah yang sesuai, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja mendorong produktivitas, sedangkan kepuasan yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran untuk menjaga kenyamanan, memenuhi kebutuhan, dan mempertahankan komitmen mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:117), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan dirinya sendiri. Di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya, kepuasan kerja karyawan menurun akibat kurangnya kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja yang memadai, yang berdampak negatif pada kelancaran aktivitas kerja perusahaan. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya penulis melakukan penelitian terlebih dahulu dengan mengadakan survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 26 Februari 2024 dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan yang ada pada perusahaan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap 30 responden karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya menunjukkan bahwa dimana 12 responden mengatakan "Puas" dan 18 responden mengatakan "Tidak Puas". Faktor yang menentukan responden menjawab "Tidak Puas" yaitu: (1) Gaji yang sering terlambat, (2) Tugas sering melebihi jam kerja, (3) Ruang kerja yang kurang nyaman, (4) Kurang adanya kerja sama dengan rekan kerja, (5) Kurang komunikasi dengan rekan kerja, (6) Fasilitas kurang memadai.

Hasil survei menunjukkan sebagian besar karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya merasa tidak puas. Rendahnya kepuasan kerja yang berlanjut dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menemukan solusi yang tepat demi keberlangsungan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memikirkan strategi agar kepuasan kerja karyawan meningkat, melalui perbaikan yang berfokus pada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016:203) terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, (2) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (3) Sikap pemimpin dalam memimpin, (4) Kompensasi yang adil dan layak. Menurut Mangkunegara (2015:120) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Faktor pegawai, (2) Faktor pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016:82) terdapat 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Kesempatan untuk maju, (2) Keamanan kerja, (3) Gaji, (4) Perusahaan dan Manajemen, (5) Pengawasan, (6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan, (7) Kondisi Kerja, (8) Aspek Sosial dalam Pekerjaan, (9) Komunikasi, (10) Fasilitas.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti Saputra (2022) dalam penelitiannya terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah: kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Menurut Bhastary (2020) dalam penelitiannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah: etika kerja dan stres kerja. Menurut Sitepu *et al.* (2023) dalam penelitiannya terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi. Menurut Wahab (2021) dalam penelitiannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: budaya organisasi dan komitmen organisasi. Menurut Shavira *et al.* (2023) dalam penelitiannya terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah: motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut peneliti menemukan 22 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun tidak semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diteliti semua. Mengingat peneliti memiliki keterbatasan waktu dan tenaga maka peneliti hanya menggunakan 3 (tiga) variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Kompensasi memiliki peran penting bagi kepuasan karyawan, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan, karyawan akan memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan penuh kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Lestari dan Pangesti (2022), Antoni *et al.* (2021), Andriany (2019), Emily dan Kadang (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2022), Wulandari (2022), Khair (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan diperkuat dari hasil survei pendahuluan terhadap 30 responden karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya yang menunjukkan bahwa 12 responden mengatakan "Puas" dan 18 responden mengatakan "Tidak Puas". Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit perusahaan dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan kerja tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka menimbulkan perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Maka hal ini perlu diperhatikan agar karyawan dapat merasa puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang ditunjukkan oleh Lumunon *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Novita dan Kusuma (2020), Nurhasanah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh Huriyah dan Wahyuningsih (2023), Antoni *et al.* (2021), Kurniyati dan Yuliani (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan diperkuat dari hasil survei pendahuluan terhadap 30 responden karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya yang menunjukkan bahwa 12 responden mengatakan "Puas" dan 18 responden mengatakan "Tidak Puas". Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang kembali bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama dalam kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan kegiatan karyawan secara optimal. Namun berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Damayanti dan Ismiyati (2020), Junaidi (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Aritonang dan Febrian (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Kusumadewi (2020), Fitriyah (2021), Huriyah dan Wahyuningsih (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya?. (2). Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya?. (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu: (1). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. (2). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. (3). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang terpenting. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi, tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan karyawan akan terlihat. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu sebagai berikut: (a). Pekerjaan, (b). Upah, (c). Promosi, (d). Pengawasan, (e). Rekan kerja.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai alat untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan. Cara mengukur Indikator Kompensasi menurut Simamora (2004:445) yaitu sebagai berikut: (a). Upah dan gaji, (b). Insentif, (c). Tunjangan, (d). Fasilitas.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2017:21) beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2003:94) mengatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerja yang memikul tanggung jawab satu orang. Sebagaimana dimaksud ialah sejumlah tugas yang diberikan kepada individu atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017:33) yaitu sebagai berikut: (a). Kondisi Pekerjaan, (b). Penggunaan Waktu Kerja, (c). Target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Termasuk suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan dalam ruangan. Karyawan akan jauh merasa lebih nyaman di tempat kerja, apabila kondisi ruangan kerja mereka nyaman, hal ini akan membuat karyawan jauh lebih betah pada saat menjalankan target pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:22) yaitu: (a). Penerangan, (b). Suhu Udara, (c). Kebisingan, (d). Penggunaan Warna, (e). Ruang Yang dibutuhkan, (f). Kemampuan untuk bekerja, (g). Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

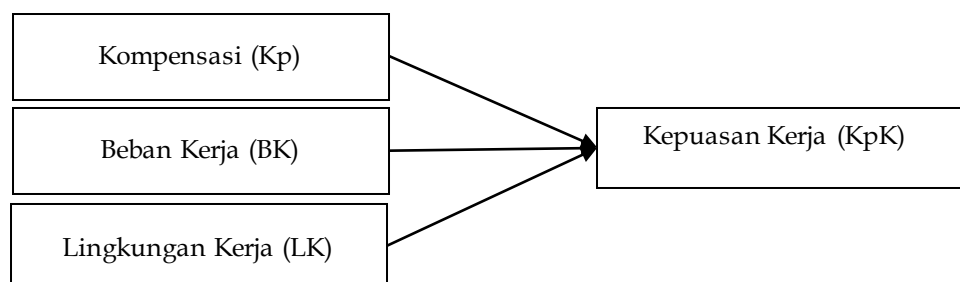
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang sama Solihah *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Antoni *et al.* (2021), Andriany (2019), dan Emily dan Kadang (2020) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2022), Wulandari dan Frianto (2022), dan Khair (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang ditunjukkan oleh Lumunon *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Novita dan Kusuma (2020), dan Nurhasanah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda hasil yang

ditunjukkan oleh peneliti Huriyah dan Wahyuningsih (2023), Antoni *et al.* (2021), Kurniyati dan Yuliani (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti yang dilakukan oleh Damayanti dan Ismiyati (2020), Junaidi (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Aritonang dan Febrian (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Kusumadewi (2020), Fitriyah (2021), Huriyah dan Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai alat untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan. Pada penelitian yang sama Solihah *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Antoni *et al.* (2021), Andriany (2019), dan Emily dan Kadang (2020) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2022), Wulandari dan Frianto (2022), dan Khair (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena apabila tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi tinggi, maka akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:94) mengatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerja yang memikul tanggung jawab satu orang. Sebagaimana dimaksud ialah sejumlah tugas yang diberikan kepada individu atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada penelitian yang ditunjukkan oleh Lumunon *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Novita dan Kusuma (2020), dan Nurhasanah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda hasil yang ditunjukkan oleh peneliti Huriyah dan Wahyuningsih (2023), Antoni *et al.* (2021), Kurniyati dan Yuliani (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Beban kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika kemampuan kerja tinggi dan banyak dituntut oleh perusahaan, maka akan menimbulkan perasaan bosan pada karyawan didalam perusahaan.

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Termasuk suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan dalam ruangan. Karyawan akan jauh merasa lebih nyaman di tempat kerja, apabila kondisi ruangan kerja mereka nyaman, hal ini akan membuat karyawan jauh lebih betah pada saat menjalankan target pekerjaannya. Peneliti yang ditunjukkan oleh Damayanti dan Ismiyati (2020), Junaidi (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Aritonang dan Febrian (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Kusumadewi (2020), Fitriyah (2021), Huriyah dan Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk harus selalu diperhatikan keadaan lingkungan kerja, karena semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada data konkret, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian akan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini ditetapkan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya pada bagian operasional yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam tahapan ini dilakukan pengambilan sampel untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian terkait dengan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:132) teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan berdasarkan semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya berjumlah 50 orang sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:57) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan mengedarkan kuesioner atau wawancara terstruktur. Sedangkan Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini dengan pertanyaan yang tertutup, yaitu dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:201) skala likert yang digunakan untuk mengukur da ta

yang dapat diperoleh dari pendapat, sikap individu dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena yang terjadi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis data primer. Menurut Sugiyono (2019:195) data primer adalah data yang diperoleh langsung yang berhubungan dengan penelitian. Hal ini membutuhkan observasi individu atau dengan memantau secara langsung objek yang diteliti melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Sumber data yang digunakan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. dengan variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (Kp)

Kompensasi adalah imbalan yang diterima berupa uang atau bukan uang yang diberikan pada perusahaan kepada karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Cara mengukur Indikator Kompensasi menurut Simamora (2004:445) yaitu sebagai berikut: (a). Upah dan gaji, (b). Insentif, (c). Tunjangan, (d). Fasilitas.

Beban Kerja (BK)

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017:33) yaitu sebagai berikut: (a). Kondisi Pekerjaan, (b). Penggunaan Waktu Kerja, (c). Target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas bekerjanya setiap harinya di perusahaan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:22) yaitu: (a). Penerangan, (b). Suhu Udara, (c). Kebisingan, (d). Penggunaan Warna, (e). Ruang Yang dibutuhkan, (f). Kemampuan untuk bekerja, (g). Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu keadaan emosional yang dialami karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu sebagai berikut: (a). Pekerjaan, (b). Upah, (c). Promosi, (d). Pengawasan, (e). Rekan kerja.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:53) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Signifikansi korelasi pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Keputusan pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghozali (2016). Dasar perhitungan yang digunakan yaitu: (a). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. (b). Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: (a). Jika nilai *cronbach alpha* adalah $\geq 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* adalah $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) analisis regresi linier berganda merupakan salah satu prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuannya untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KpK = a + b_1Kp + b_2BK + b_3LK + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

KpKK : Kepuasan Kerja Karyawan

Kp : Kompensasi

BK : Beban Kerja

LK : Lingkungan Kerja

e : *Standart error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dinyatakan baik jika memiliki data resribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dilakukan menggunakan uji normalitas dengan menjalankan uji *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut: (a). Jika nilai sig $< 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan tidak normal. (b). Jika nilai sig $\geq 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:108) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolearitas adalah pengujian VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* dengan ketentuan berikut: (a). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. (b). Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedatisitas

Menurut Ghozali (2016:108) uji heteroskedatisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian menggunakan grafik *Scatterplot* untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedasitas. (a). Jika pada grafik membentuk pola tertentu yang jelas dan teratur, maka

terjadi heteroskedastisitas. (b). Jika pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas seperti melebar, bergelombang, menyempit, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2016:98) uji F digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang agregat yang sama dengan variabel dependen. Dengan menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,005$) dengan ketentuan: (a). Jika nilai sig < 0.05 pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model layak digunakan dalam penelitian. (b). Jika nilai sig > 0,05 pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model tidak layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan (R^2) menurut Ghozali (2016:97) merupakan alat yang berguna untuk mengetahui dan melihat persentase variabel bebas dibandingkan dengan variabel terikat dimana nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi sebagai berikut: (a). Jika nilai (R^2) mendekati 0, maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan tidak berpengaruh. (b). Jika nilai (R^2) mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan adanya pengaruh.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yang terdiri dari kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Menurut Ghozali (2016:152) jika taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% yaitu probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka pernyataan tersebut signifikan. Aturan dalam menerima atau menolak sebagai berikut: (a). Jika nilai sig pada uji t $\leq 0,05$ maka kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (b). Jika nilai sig pada uji t $> 0,05$ maka kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Dalam hal ini, suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini, signifikansi korelasi Pearson yang digunakan adalah 0,05. Uji validitas yang tercantum dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas data. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. (*2-tailed*) pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten atau stabil jawaban seseorang terhadap kuesioner. Tabel 2 merupakan tabel hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kompensasi (Kp)	Kp1	0,000	< 0,05	Valid
	Kp2	0,000	< 0,05	Valid
	Kp3	0,000	< 0,05	Valid
	Kp4	0,000	< 0,05	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,000	< 0,05	Valid
	BK2	0,000	< 0,05	Valid
	BK3	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	< 0,05	Valid
	LK2	0,001	< 0,05	Valid
	LK3	0,000	< 0,05	Valid
	LK4	0,000	< 0,05	Valid
	LK5	0,019	< 0,05	Valid
	LK6	0,004	< 0,05	Valid
	LK7	0,000	< 0,05	Valid
Kepuasan Kerja (KpK)	KpK1	0,000	< 0,05	Valid
	KpK2	0,000	< 0,05	Valid
	KpK3	0,000	< 0,05	Valid
	KpK4	0,000	< 0,05	Valid
	KpK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,666	Reliabel
Beban Kerja	0,873	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,668	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,614	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 2, semua tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *cronbach alpha* yang $\geq 0,60$. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dianggap layak dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. tujuannya untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,590	1,299	
Kompensasi	0,249	0,074	0,328
Beban Kerja	0,224	0,077	0,282
Lingkungan Kerja	0,233	0,049	0,452

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data hasil regresi linier berganda pada Tabel 3 di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$KpK = 5,590 + 0,249Kp + 0,224BK + 0,233LK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat artikan yaitu: (a). Dari persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta adalah 5,590. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel kepuasan kerja akan sebesar 5,590. (b). Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,249 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, jika kompensasi meningkat, maka diasumsikan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,249. (c). Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,224 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, jika beban kerja meningkat, maka diasumsikan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,224. (d). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,233 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja meningkat, maka diasumsikan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,233.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menganalisis menggunakan pengujian *kolmogorov smirnov* yang dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini yang dapat ditampilkan pada Tabel 4 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,28307303
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,107
	<i>Positive</i>	0,107
	<i>Negative</i>	-0,091
<i>Test Statistic</i>		0,107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* yang disajikan dalam tabel 4 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini mengindikasikan bahwa data memenuhi kriteria distribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dianggap memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi, khususnya ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

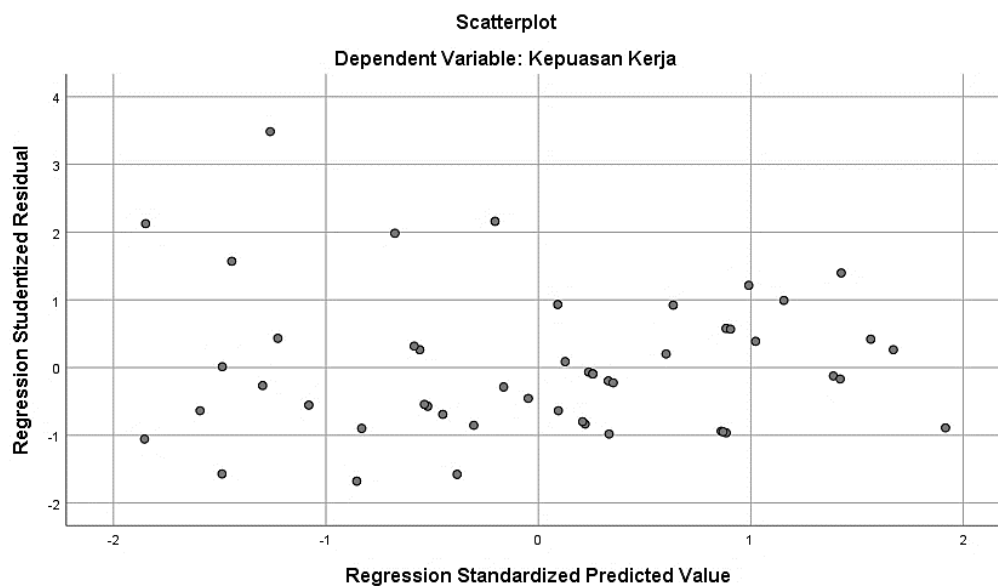
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,773	1,294	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,770	1,298	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,829	1,206	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Temuan ini didukung oleh nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang kurang dari 10. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varian residual di seluruh pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, grafik Scatterplot digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yaitu:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dianalisis menggunakan grafik *scatterplot*, yang terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis angka 0 tanpa pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan layak digunakan dalam model regresi. Berikut merupakan hasil Uji F yang dapat ditampilkan pada tabel 6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,552	3	52,851	30,138	0,000 ^b
	Residual	80,668	46	1,754		
	Total	239,220	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 6, yang menunjukkan nilai signifikansi uji F, nilai signifikansi tersebut adalah 0,000. Nilai ini jelas berada di bawah batas signifikansi standar sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam data. Dengan kata lain, model tersebut layak dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814 ^a	0,663	0,641	1,324

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 7 memperlihatkan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah 0,663 atau 66,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan sekitar 66,3% dari variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, sisanya sekitar 33,7% dari variasi kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t), adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara individu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji-t):

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kompensasi	3,367	0,002	0,05	Signifikan
Beban Kerja	2,893	0,006	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	4,802	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: (a). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel kompensasi memperoleh nilai

signifikansi 0,002 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (b). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi 0,006 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (c). Hasil uji hipotesis di atas pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya yang berdasarkan pada karyawan merasa sangat puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, dan layanan pendukung lainnya, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, karyawan masih merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan, meskipun ada ruang untuk perbaikan. Insentif, seperti bonus kinerja, penghargaan, dan tunjangan lainnya, memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, kompensasi yang mencakup gaji, fasilitas, dan insentif, secara keseluruhan dinilai positif oleh karyawan. Kesepakatan ini mencerminkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga memberikan tambahan yang signifikan terhadap kesejahteraan dan motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antoni *et al.* (2021), Andriany (2019), Emily dan Kadang (2020) yang juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022), Wulandari (2022), dan Khair (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya berdasarkan data yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa target yang diberikan jelas dan dapat dicapai, sehingga menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaannya. Pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa aspek. Pertama, beban kerja yang terstruktur dan terukur, membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari karyawan, sehingga mereka dapat merencanakan dan mengelola waktu serta usaha karyawan dengan lebih efektif. Dengan demikian, beban kerja yang efektif dan seimbang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumunon *et al.* (2019), Putri *et al.* (2023), Novita dan Kusuma (2020), dan Nurhasanah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Huriyah dan Wahyuningsih (2023),

Antoni *et al.* (2021), Yuliani dan Kurniyati (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya, karena karyawan sangat puas dengan interaksi dan hubungan sosial karyawan di tempat kerja. Hubungan yang baik antar karyawan menciptakan lingkungan yang harmonis dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik, ditandai dengan hubungan yang harmonis antar karyawan dan kondisi fisik yang memadai, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan. Dengan menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya dapat memastikan bahwa karyawannya tetap termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Ismiyati (2020), Junaidi (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Aritonang dan Febrian (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2020), Fitriyah (2021), Huriyah dan Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sehubungan dengan “pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya”. Maka kesimpulan yang didapatkan yaitu: (1). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Hal ini mengonfirmasi bahwa kompensasi yang semakin meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2). Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Hal ini mengonfirmasi bahwa beban kerja yang semakin meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya. Hal ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang semakin meningkat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat diajukan yaitu: (1). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya, disarankan untuk memperhatikan aspek kompensasi, terutama dalam hal insentif. Dengan meningkatkan skema insentif, perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Langkah ini diharapkan tidak hanya akan memperbaiki moral dan motivasi kerja, tetapi juga mendukung retensi karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. (2). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Shopee Express Warehouse DC Rungkut Surabaya, disarankan untuk

mengevaluasi dan menyeimbangkan beban kerja karyawan secara lebih adil, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk mengurangi tekanan kerja. Dengan cara ini, diharapkan karyawan dapat merasa lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. (3). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, disarankan agar perusahaan fokus pada pengelolaan suhu udara di lingkungan kerja. Menyediakan sistem pendingin atau pemanas yang efektif, serta memastikan ventilasi yang baik, dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan. Dengan memperbaiki suhu udara di tempat kerja, diharapkan karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish: Sleman.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Andriany, D. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1): 392-398.
- Antoni, F., R. Damayanti., dan S. Puspita. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*. 2(1): 65-69.
- Ariansy, N. I. dan M. Kurnia. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*. 2(1): 1-23.
- Aritonang, A. K. A. dan W. D. Febrian. 2023. Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*. 3(2): 151-158.
- Bhastary, M. D. 2020. Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2): 160-170.
- Damayanti, E. dan I. Ismiyati. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*. 9 (1): 33-49.
- Emily, D. dan C. D. Kadang. 2020. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. 2(2): 398-405.
- Fitriyah, S. C. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Disertasi*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Huriyah, H. dan S. Wahyuningsih. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. RapiGra FlexiblePackaging pada Bagian Produksi. *Journal on Education*. 5(4): 16941-16947.
- Junaidi, J. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*. 1(4): 411-426.
- Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1): 69-88.

- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Kurniyati, N. N. dan I. F. Yuliani. 2021. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*. 16 (1).
- Kusumadewi, P. T. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 9(1).
- Lestari, S. dan A. S. Pangesti. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*. 1(2): 187-202.
- Lumunon, R. R., G.M. Sendow., dan Y. Uhing. 2019. Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 7(4).
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Novita, R. dan M. Kusuma. 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.
- Nurhasanah, N., J. Jufrizen., dan Z. Tupti. 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*. 5(1): 245-261.
- Putri, G. A. M., A. Fauzi., F. Saputra., B. P. Danaya., dan D. Puspitasari. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 5(2): 99-110.
- Saputra, A. A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. 7(1): 68-77.
- Shavira, A. V. dan W. D. Febrian. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*. 2(4): 1010-1022.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Sitepu, D. R., S. Samsuri., dan L. H. Maulana. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bavarian Culinary Haus Cibogo, Bogor. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 1(2): 436-445.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Wahab, S. A. 2021. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wulandari, P. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 (2): 554-565.