



## Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Alfan Jaya

Maura Zidni Tahta Syarifah<sup>1</sup>, Dewi Andriani <sup>2\*</sup>, Vera Firdausi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\* E-mail Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 17-12-2025*

*Revision: 29-12-2025*

*Published: 02-01-2026*

### DOI Article:

*10.24905/permana.v17i3.*

*1329*

### A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik, serta beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Alfan Jaya, mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari 100 orang karyawan CV. Alfan Jaya. Sample dari penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, di mana setiap pernyataan disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala *Likert* untuk mengetahui tingkat persepsi dan penilaian karyawan. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik, serta beban kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang adil, lingkungan kerja fisik yang nyaman, serta pengelolaan beban kerja yang tepat mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Alfan Jaya.

**Kata Kunci:** kompensasi, lingkungan kerja fisik, beban kerja, kinerja karyawan

### A B S T R A C T

*the purpose of this study is to analyze the relationship between compensation, physical work environment conditions, and workload on the level of employee job satisfaction at CV. Alfan Jaya, considering that job satisfaction is one of the important factors that influence the performance, loyalty, and stability of the workforce in a company. This study uses a quantitative approach with a population consisting of 100*

### Acknowledgment

2437



---

*employees of CV. Alfan Jaya. The sample of this study was purposive sampling method. The data used in this study are primary data collected through distributing questionnaires to respondents, where each statement is arranged based on the indicators of each variable and measured using a Likert scale to determine the level of employee perception and assessment. Furthermore, the collected data were analyzed with the help of SmartPLS software. The results of the study indicate that the variables of compensation, physical work environment conditions, and workload each have a positive and significant influence on employee job satisfaction. In addition, these three variables are also proven to have a positive and significant influence on job satisfaction, which indicates that increasing fair compensation, a comfortable physical work environment, and proper workload management can increase the level of employee job satisfaction at CV. Alfan Jaya.*

**Keyword:** compensation, physical work environment, workload, employee performance

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka yang menggerakkan semua proses operasional. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung (*Jurnal 2*, n. d.). pada pengelolaan SDM yang efektif dengan sumber daya yang terbatas, perusahaan harus mampu mengembangkan dan mendukung SDM semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan bisnis. SDM juga menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan terutama dalam hal efisiensi, efektivitas, dan kemudahan dalam menjalankan tugasnya.

Ada banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu perusahaan, seperti sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang baik, serta tersedianya peralatan yang modern (Fitriani & Yusiana, 2020). Pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya dengan saksama agar tercapai kepuasan karyawan dalam bekerja (Marbun & Kusnawan, 2022). Selain itu, praktik kerja yang baik berperan penting dalam menjaga kepuasan karyawan, yang akan memengaruhi kinerja mereka dan memfasilitasi pencapaian



tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan, yang akan memfasilitasi keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi menunjukkan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaan mereka. Perilaku kerja karyawan dapat diukur dari reaksi mereka terhadap pekerjaan dan emosi mereka (Jasmin & Asbara, n. d.). Ketika karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas, maka mereka akan cenderung tidak memberikan seluruh kemampuan mereka, sehingga berdampak buruk pada perusahaan (Effendi & Dwiarti, n. d.). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan banyak hal yang diberikan kepada karyawan agar mereka merasa puas dan nyaman di tempat kerja, salah satunya adalah memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan sesuai (Yusuf et al. , 2022).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan salah satu tolok ukur kinerja karyawan, sehingga apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup memadai bagi karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan (*Jurnal I*, n. d.). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mengacu pada transaksi yang dilakukan oleh pihak penerima yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Kompensasi langsung adalah hak karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sementara itu, Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran yang tidak dilakukan secara langsung kepada karyawan, seperti tunjangan dan jasa. Manfaat dan layanan merupakan kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kompensasi merupakan aspek penting yang menjadi perhatian oleh banyak organisasi dalam rangka mempertahankan dan menarik karyawan (SDM) yang baik. Selain itu, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah lingkungan kerja (Saputra, 2021).

Lingkungan kerja di suatu perusahaan masih menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena pengaruhnya terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Dhindra Lusiana Yusuf et al. , 2022). Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Misalnya, jika lingkungan kerja tidak bersih dan tidak aman bagi karyawan, maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam bekerja di perusahaan. Hal ini juga akan berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan

2439



terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjamin kepuasan karyawan (Marbun & Kusnawan, 2022). Lingkungan kerja di sebuah perusahaan dibagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang secara langsung dapat dilihat dan diamati di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada interaksi yang berlangsung di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja (Nurdin et al. , 2021). Faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja (*Jurnal 4*, n. d. ).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan suatu proyek/organisasi dan merupakan hasil keseimbangan antara volume pekerjaan dan waktu. Jika kemampuan seorang karyawan melampaui tuntutan pekerjaan, maka akan timbul perasaan stres. Kesempatan kerja yang setara memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan bagi semua karyawan di suatu perusahaan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja, baik internal maupun eksternal. Faktor intrinsik adalah faktor internal yang memengaruhi kinerja seperti respons internal tubuh terhadap rangsangan eksternal, seperti jenis kelamin, usia, kondisi fisik, kesehatan (kesejahteraan fisik) dan motivasi, kebahagiaan, emosi atau perasaan (aspek kognitif). Sementara itu, faktor eksternal adalah faktor penting lainnya dalam dunia kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja. Meliputi lingkungan kerja, organisasi kerja, dan tata kerja (*Jurnal 4*, n. d. ).

Penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan[5]. Penelitian lainnya juga menunjukkan temuan serupa, yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2021). Tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Anggreani, n. d. ). Berdasarkan ketiga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidakkonsistenan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Yusuf et al. , 2022). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Effendi & Dwiarti, n. d. ). Penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Iroth et al. , 2018). Berdasarkan ketiga hasil

2440



penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsisten antara Lingkungan kerja fisik pada Kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Effendi & Dwiarti, n. d.). Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*Jurnal 2*, n. d.). Sementara itu, terdapat juga penelitian lain yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Ketiga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidakkonsisten antara Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Beberapa variabel yang diketahui memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja di antaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja. Namun demikian, hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil ini menimbulkan adanya evidence gap, yaitu kesenjangan antara fenomena yang terjadi di lapangan dengan bukti empiris yang tersedia. Tidak sesuaian ini menjadi indikasi bahwa masih terdapat ruang untuk kajian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih akurat dan komprehensif.

CV Alfan Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pentol. CV Alfan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yaitu pembuatan pentol yang juga menyediakan layanan secara daring dan online untuk memudahkan pembeli. Untuk memastikan kepuasan pelanggan dan bersaing secara efektif, kami menyesuaikan perlengkapan sesuai kebutuhan dan keinginan mereka. CV. Alfan jaya berlokasi di Desa Wonomlati, Kecamatan Krempung, Kabupaten Sidoarjo, dan komitmen kami adalah menunjukkan kualitas terbaik dari produk yang kami tawarkan.

Penelitian ini bermula dari suatu permasalahan yang muncul pada objek penelitian, yakni karyawan yang mengeluhkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima, khususnya terkait gaji yang belum sesuai dengan Upah mnimum regionar (UMR) dikabupaten Sidoarjo. Karyawan mengeluh bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu, seringkali karyawan dihadapkan



pada tuntutan yang tidak sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mereka.

Para karyawan sering kali mengungkapkan keluhan mengenai pimpinan yang memberikan tugas atau pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan secara bersama, tetapi justru meminta mereka untuk menyelesaiakannya secara individu. Hal ini mengakibatkan banyak karyawan harus lembur dan pulang larut malam. Selain itu, mereka juga mengeluhkan target – target yang ditetapkan oleh pimpinan yang seringkali mengharuskan mereka bekerja diluar jam kerja normal. Lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Misalnya, sirkulasi udara yang buruk dapat membuat karyawan merasa gerah dan tidak nyaman saat bekerja didalam ruangan. Selain itu, pencahayaan yang kurang memadai dan suara bising dari lalu lintas juga dapat mengganggu konsentrasi mereka, sehingga menghambat penyelesaian tugas dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bahagia dan tidak merasa terbebani saat menyelesaikan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Saat melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Namun, mereka seringkali mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan tidak sejalan dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu, kurangnya kerjasama antar rekan kerja juga berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan.

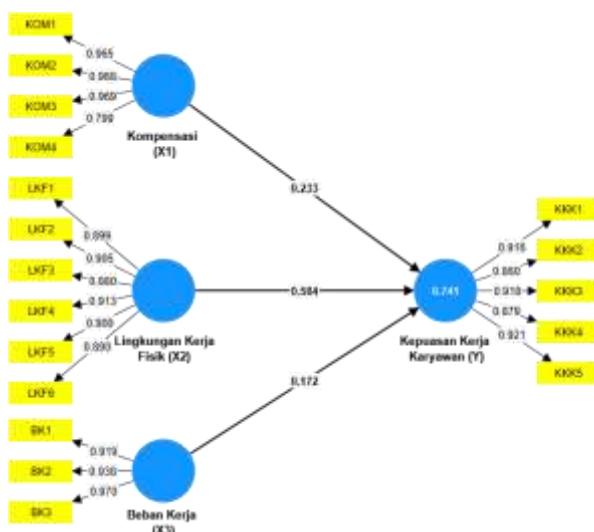
## METODE PENELITIAN

Obyek untuk penelitian ini adalah Cv. Alfan Jaya Desa Wonomlati Kecamatan Krebung Kabupaten Sidoarjo. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, hipotesis, atau fenomena yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Alfan Jaya. Sample dari penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling yang didapatkan dari total sample yaitu sebanyak 100 responden. Setelah semua data terkumpul, aplikasi smartPLS merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pemodelan kuadrat terkecil parsial dengan pemodelan persamaan struktural. Hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik. Signifikansi statistik dari parameter

memberikan informasi yang berkaitan dengan varians antar variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV. Alfan Jaya Desa Wonomlati Kecamatan Kreembung Kabupaten Sidoarjo.

## HASIL

### Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Sumber : SmartPLS

### Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan guna mengetahui besaran korelasi yang dimiliki oleh indikator dengan variabel laten. Kriteria validitas konvergen dapat dilihat berdasarkan nilai outer loading dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai outer loading yang memenuhi syarat validitas harus melebihi 0. 700, sementara nilai AVE yang mencapai > 0. 500 dapat dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas konvergen yakni sebagai berikut :

### Outer Loadings

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Item	Kompensasi (X1)	Lingkungan kerja fisik (X2)	Beban kerja (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
<b>KOM1</b>	0. 965			
<b>KOM2</b>	0. 968			
<b>KOM3</b>	0. 969			



<b>KOM4</b>	0. 799
<b>LKF1</b>	0. 899
<b>LKF2</b>	0. 905
<b>LKF3</b>	0. 880
<b>LKF4</b>	0. 913
<b>LKF5</b>	0. 900
<b>LKF6</b>	0. 890
<b>BK1</b>	0. 919
<b>BK2</b>	0. 938
<b>BK3</b>	0. 970
<b>KKK1</b>	0. 916
<b>KKK2</b>	0. 860
<b>KKK3</b>	0. 918
<b>KKK4</b>	0. 879
<b>KKK5</b>	0. 921

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan tabel 1. diatas, terlihat bahwa semua nilai outer loading untuk semua variabel memiliki nilai  $> 0,7$ . Sehingga semua item variabel lolos dalam pengujian outer loading.

***Average Variance Extracted (Uji Validitas)*****Tabel 2.** Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
<b>Kompensasi (X1)</b>	0. 861	Valid
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</b>	0. 806	Valid
<b>Beban Kerja (X3)</b>	0. 889	Valid
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>	0. 809	Valid

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil pada tabel 2. Maka bisa dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE > 0. 500 sehingga bisa dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen dan valid.

**Hasil Analisis Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Ukuran reliabilitas yang paling umum digunakan adalah *internal consistency*. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua indikator, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability ( $\rho_c$ ). suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,700 dan Composite Reliability ( $\rho_c$ ) > 0,700.

***Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*****Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	<i>Composite reliability</i>	Kesimpulan
	<i>alpha</i>	( $\rho_c$ )	
<b>Kompensasi (X1)</b>	0. 944	0. 961	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</b>	0. 952	0. 961	Reliabel
<b>Beban Kerja (X3)</b>	0. 938	0. 960	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>	0. 941	0. 955	Reliabel

Sumber : SmartPLS



Berdasarkan tabel 3. diatas, semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* ( $\rho_c$ ) diatas 0,700 yang berarti semua konstruk variabel dianggap reliabel.

### Goodness of Fit (GoF)

Pada tahapan ini akan mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan. Analisis data pada metode PLS-SEM ini mengharuskan perhitungan secara manual untuk mencari besaran nilai GoF nya. Adapun kriteria dari GoF sendiri sebagai berikut: untuk besaran nilai 0,1 dikategorikan kecil, untuk besaran 0,25 dikatakan medium dan untuk besaran 0,38 dikatakan besar. Di bawah ini adalah rumus mencari Gof:

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$Gof = \sqrt{(0.861+0.806+0.889+0.809)/4 \times 0.741}$$

$$Gof = \sqrt{0.841 \times 0.741}$$

$$Gof = 0.789$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit* didapatkan nilai GoF sebesar 0.789. Hasil ini memperlihatkan kesesuaian model yang tinggi karena nilainya lebih dari 0.38 yang berarti model secara keseluruhan cocok dengan data dan memenuhi kriteria Gof yang besar atau baik.

### Nilai Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-squared* atau  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

kriteria penilaian  $R^2$  adalah sebagai berikut :

- $R^2 \geq 0,67 \rightarrow$  Kuat
- $R^2 \geq 0,33 \rightarrow$  Moderat
- $R^2 \geq 0,19 \rightarrow$  Lemah

**Tabel 4.** Hasil Uji *Coefficient of Determination ( $R^2$ )*

Variabel	R-square	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.741	Kuat

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4. diatas, nilai  $R^2$  untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0. 741. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Beban Kerja (X3) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen sebesar 74,1%. Sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, nilai  $R^2$  yang diperoleh termasuk dalam kategori kuat.

### Nilai Relevansi Prediktif

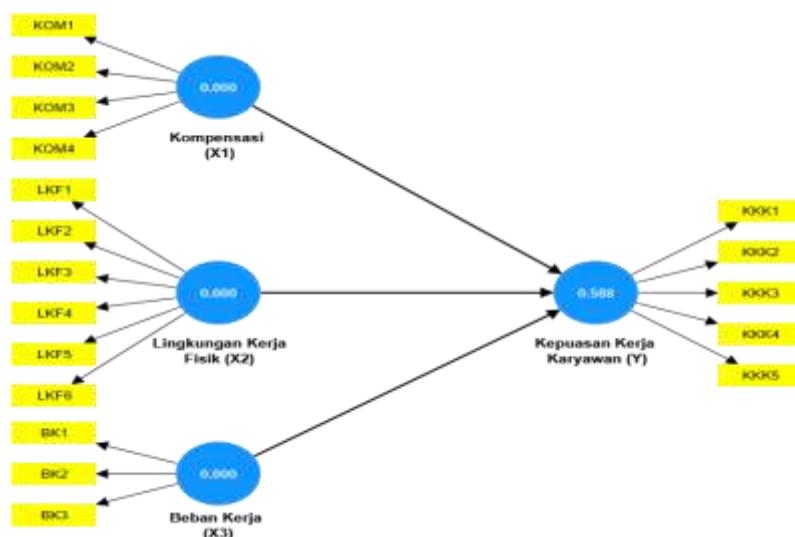
Dalam analisis ini, dipakai nilai  $Q^2$  yang diperoleh dari rumus  $Q^2 = 1 - \text{SSE} / \text{SSO}$  (*Sum Square Error*) / *SSO* (*Sum Square Observation*). Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai  $Q^2$  kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ialah hasil uji  $Q^2$  yang dilakukan dengan *blindfolding*.

**Tabel 5.** Hasil Uji Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Variabel	$Q^2 (=1-\text{SSE}/\text{SSO})$
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0. 588

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil uji *blindfolding* yang dilakukan pada SmartPLS, hasil  $Q^2$  pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) ialah lebih besar dari 0 yakni 0. 588 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model mempunyai *predictive relevance* atau bisa dikatakan semua variabel itu mempunyai nilai observasi yang baik.



**Gambar 2.** Hasil Uji Predictive Relevance ( $Q^2$ )

## Model Fit

Uji *Model Fit* dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang digunakan sesuai (*fit*) dengan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, pengujian *Model Fit* dilakukan menggunakan indikator Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI).

- SRMR: Nilai yang dapat diterima adalah  $\leq 0,10$ , menunjukkan bahwa model memiliki *good fit*.
- NFI: Nilai antara 0 dan 1, di mana nilai  $> 0,10$  menunjukkan bahwa model dapat diterima

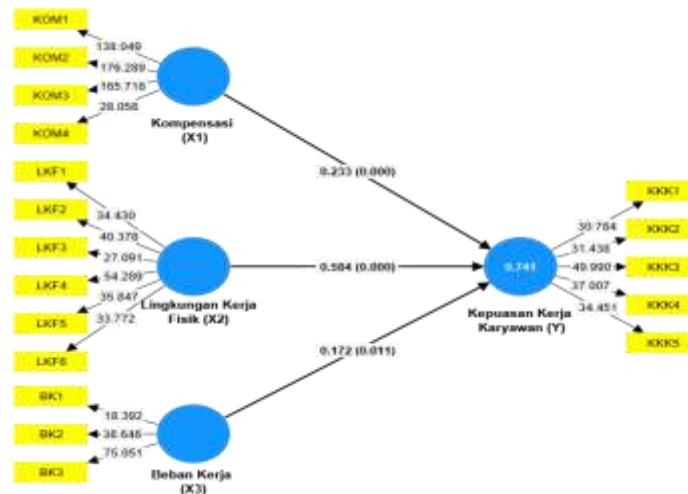
**Tabel 6.** Hasil Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
<b>SRMR</b>	0. 069	0. 069
<b>d_ULS</b>	0. 817	0. 817
<b>d_G</b>	2. 021	2. 021
<b>Chi-square</b>	732. 225	732. 225
<b>NFI</b>	0. 738	0. 738

Berdasarkan tabel diatas nilai SRMR sebesar 0. 069 atau kecil dari 0. 10 dan NFI sebesar 0. 738 atau besar dari 0. 1 sehingga bisa disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki kecocokan model yang baik.

## Pengujian Hipotesis

### Model Struktural (*Inner Model*)



**Gambar 3. Inner Model**

Sumber : SmartPLS

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan memproses data memakai fungsi



Bootstrapping 5000x *two tailed* di SmartPLS 4. Penentuan hasil uji hipotesis didasarkan pada P-value yang ditampilkan pada *Path Coefficients*. Berikut ialah hasil uji hipotesis yang diperoleh dari proses *Bootstrapping* dengan SmartPLS.

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Kode	Hipotesis	Original Sample	P values	Kesimpulan
<b>H1</b>	Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0. 233	0. 000 < 0. 05	Terdapat pengaruh signifikan positif antar variabel
<b>H2</b>	Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0. 584	0. 000 < 0. 05	Terdapat pengaruh signifikan positif antar variabel
<b>H3</b>	Beban Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0. 172	0. 011 < 0. 05	Terdapat pengaruh signifikan positif antar variabel

Sumber : SmartPLS

## Pembahasan

### **Hipotesis Pertama : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alfan Jaya**

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan Kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama penentu kepuasan kerja karyawan di perusahaan CV. Alfan Jaya.

### **Hipotesis kedua : Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alfan Jaya**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfan Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung

2449



aktivitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang teratur, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja dan mendorong semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan fasilitas kerja dan tata ruang kerja selalu dalam kondisi optimal untuk menunjang produktivitas sekaligus kepuasan kerja.

### **Hipotesis ketiga : Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Alfan Jaya**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Alfan Jaya. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Beban kerja yang terukur dan adil akan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengaturan beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani berlebihan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Alfan Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia dapat mendorong produktivitas sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kepuasan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreani, S. (N. D. ). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERO DA)*.
- Dhindia Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). 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*, 1 (3), 106–120. <Https://Doi.Org/10.55606/Jupsim.V1i3.665>
- Dinda Fitriya Nurazyka, Wijaya, F. , & Dadan Abdul Aziz Mubarok. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1), 664–674. <Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i1.2061>
- Effendi, S. B. R. , & Dwiarti, R. (N. D. ). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ARTOMULYO GROSIR YOGYAKARTA*.
- Fitriani, L. K. , & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3 (2). <Https://Doi.Org/10.25134/Ijsm.V3i2.3632>
- Hermingsih, A. , & Purwanti, D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. *JURNAL DIMENSI*, 9 (3), 574–597. <Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V9i3.2734>
- Ilhami, P. , Firdaus, V. , & Andriani, D. (2024). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8 (2), 1329. <Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V8i2.1771>
- Iroth, A. , Lengkong, V. P. K. , & Dotulong, L. O. H. (2018). *INFLUENCE OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION IN SOME RESTAURANT EMPLOYEES IN MANADO*.
- Jasmin, M. , & Asbara, N. W. (N. D. ). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO*.
- Marbun, M. O. , & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi.*
- Maro, A. A. , & Lestari, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja



Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Mesin PT. ABC Yang Bergerak Di Bidang Manufaktur Ban. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7 (5), 2068–2076. <Https://Doi.Org/10.31539/Costing.V7i5.12009>

Nurdin, N. , Wahyu, W. , Sari, N. K. , & Mawahda, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) CABANG MAKASSAR. *JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR)*, 3 (2), 92–106. <Https://Doi.Org/10.47354/Mjo.V3i2.300>

Pratama, B. A. , & Kusumayadi, F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA KABUPATEN BIMA. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 10 (1), 10–18. <Https://Doi.Org/10.33373/Eq.V10i1.5394>

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Rasyid, Mhd. A. , Tanjung, H. , & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 60–74. <Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4698>

Putri Dhiva Wulandari, Rani Rani, & Purwatiningsih Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1 (3), 102–116. <Https://Doi.Org/10.47861/Sammajiva.V1i3.349>

Rismayanti, A. , Supiyadi, D. , & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5 (1), 60–63. <Https://Doi.Org/10.47747/Jismab.V5i1.1628>

Rosmiati, N. , Hendra Saputro, A. , & Abdul Aziz Mubarok, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6), 2668–2678. <Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V9i6.1767>

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7 (1), 68–77. <Https://Doi.Org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>

Setiawan, V. Y. , & Yulianto, A. (N. D. -A). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN COFFEE SHOP DI BANJARMASIN.*

Widiantoro, R. , & Gaol, P. L. (N. D. ). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*



*Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.*

Wahyuni, Dhista Desi. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo, 2021. ”

L. K. Fitriani And N. Yusiana, “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan,” Indones. J. Strateg. Manag. , Vol. 3, No. 2, Nov. 2020, Doi: 10. 25134/Ijsm. V3i2. 3632.

PERMANA, I. D. , & Anik Ariyanti, M. M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pt. Megasari Makmur.

Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. Vol. 6 No. 2 (2022): Volume 6 No. 2, Februari 2022 <Https://Doi.Org/10.54964/Manajemen.V6i2.201>