

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK, BEBAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
PADA PABRIK KRECEK MEKAR JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelas Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

DELA DAROIIN
NPM: 21.1.20.10.054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI INDONESIA
2025

Skripsi Oleh:

DELA DAROHN
NPM: 21.1.20.10.054

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK, BEBAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
PADA PABRIK KRECEK MEKAR JAYA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 10 Juli 2025

Pembimbing I



Dr. Diah Ayu Septi Fauji, S.E., M.M
NIDN.0711098703

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M
NIDN. 0715127402

Skripsi Oleh:

DELA DAROIHIN
NPM: 2112010054

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK, BEBAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
PADA PABRIK KRECEK MEKAR JAYA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 10 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr.Diah Ayu Septi Fauji, S.E.,M.M
2. Penguji I : Basthoumi Muslih,M.M
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H.,M.M



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari. Ms.i
NIDN.0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Dela Daroiin
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: Kediri/ 07 April 2000
NPM	: 21.1.20.10.054
Fak/Jur./Prodi.	: FEB/ S1 MANEJEMEN

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 juli 2025

Yang Menvatakan


DELA DAROIIN
NPM: 21.1.20.10.054

MOTTO:

“jangan takut nak, bapak selalu di sampingmu
dan ibu selalu di setiap langkah mu”

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:
“kedua orang tua ku, calon suamiku
dan semua teman-teman yang selalu
memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”

ABSTRAK

Della Daroin, Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pabrik Krecek Mekar Jaya, Skripsi, MANAJEMEN, FEB UN PGRI Kediri, 2025.

Katakunci: lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi, kinerja

Penelitian ini dilatarbelakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa Korelasi antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi dengan kepuasan karyawan yang baik tidak hanya berupa uang, tetapi juga mencakup pengaturan beban kerja yang adil, penghargaan terhadap karyawan berprestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua faktor ini berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan karena keseimbangan yang terjaga ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan merasa dihargai dan tidak terbebani.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah pengaruh kompensasi beban kerja terhadap kepuasan karyawan di Pabrik krecek mekar jaya. (2) Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pabrik krecek mekar jaya. (3) Apakah terdapat interaksi antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. (4) Apakah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pabrik Krecek mekar jaya selain kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian Pabrik krecek mekar jaya kediri. Teknik penelitian yang digunakan kuantitatif. Dengan pendekatan kausalitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian adalah (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya (4) Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya. Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: perusahaan Pabrik krecek mekar jaya mampu mempertahankan dan juga terus melakukan peningkatan terhadap lingkungan kerja fisik, serta memperhatikan tingkat beban kerja karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, Perusahaan juga mampu mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, ketika ketiga hal ini diterapkan dengan baik oleh perusahaan untuk karyawan hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang setulus- tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Seminar Skripsi Dan Pembimbing II Skripsi.
5. Dr. Diah Ayu Septi Fauji, S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
6. Bapak, Alrmh Ibuk saya serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
7. Sahabat dan juga teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 30 Desember 2024

DELA DAROIIN
NPM: 2112010054

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I <u>P</u>ENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II <u>L</u>ANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Berpikir	18
D. Kerangka Konseptual	20
E. Hipotesis.....	21
BAB III <u>M</u>ETODE PENELITIAN.....	22
A. Variabel Penelitian	22
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Instrumen Penelitian.....	27
BAB IV <u>H</u>ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	37

B.	Deskripsi Data Variabel	41
C.	Aanalisis Data.....	47
D.	Uji Hipotesis.....	52
E.	Pembahasan	54
BAB V PENUTUP		58
A.	Kesimpulan.....	58
B.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....		64

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Skala Likert	27
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4. 5 Skor Angket Variabel X1 Lingkungan Kerja Fisik.....	42
Tabel 4. 6 Skor Angket Variabel X2 Beban Kerja.....	43
Tabel 4. 7 Skor Angket Variable X3 Kompensasi	45
Tabel 4. 8 Skor Angket Variable Y Kepuasan Karyawan.....	45
Tabel 4. 9 Kolmogorov-Smirnov Test.....	48
Tabel 4. 10 Multikolinieritas	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji-T.....	52
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pabrik krecek mekar jaya	38
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot.....	47
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Responden	64
Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Variable	67
Lampiran 3 Uji Validitas Variable	68
Lampiran 4 Uji Reliabel	68
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	69
Lampiran 6 Uji Regresi	72
Lampiran 7 Uji Hipotesis	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi (Huriyah & Wahyuningsih, 2023). Kepuasan kerja penting karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih produktif, dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah.

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 (Surijadi & Idris, 2020). Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan (Yusuf et al., 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Andika & Ali Zaenal Abidin, 2024). Penelitian yang serupa juga menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Irhami & Andriani, 2022).

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni beban kerja. Secara definisi Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan 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 dan sumber daya manusia yang tersedia.

Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu (Umroh & Sutarmin, 2024). 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 (Yuridha, 2022).

Beban kerja tidak hanya melibatkan 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 dan sumber daya yang tersedia. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu (Umroh & Sutarmin, 2024).

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kompensasi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja. karyawan merasa puas jika tempat kerja mereka memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya, dan sebaliknya jika kompensasi yang dirasakan karyawan kurang baik, maka kepuasan karyawan akan berkurang (Saputra, 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut kompensasi adalah salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara umum, kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi ini tidak terbatas pada gaji atau upah, melainkan juga mencakup berbagai tunjangan, bonus, insentif, serta fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi secara simultan dan terintegrasi, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan pengakuan terhadap kinerja, akan memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini

adalah penjelasan tentang bagaimana kompensasi yang tepat dapat memengaruhi kepuasan karyawan melalui berbagai elemen yang saling terkait antara kompensasi dan kepuasan karyawan.

Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu pendorong utama kepuasan kerja. Karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima selaras dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak mencukupi atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang akhirnya berujung pada penurunan kepuasan kerja.

Kategori kompensasi yang berdampak pada kepuasan karyawan meliputi Kompensasi Finansial, yang mencakup gaji pokok, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, asuransi, dan pensiun. Kompensasi finansial yang baik akan meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki tingkat kepuasan kerja. Selain itu, Kompensasi Non-Finansial juga penting; pengakuan atas prestasi, penghargaan atas pencapaian, serta pelatihan dan pengembangan karir, serta kesempatan promosi merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Korelasi antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi dengan kepuasan karyawan yang baik tidak hanya berupa uang, tetapi juga mencakup pengaturan beban kerja yang adil, penghargaan terhadap karyawan berprestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Semua faktor ini berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan karena keseimbangan yang terjaga ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan merasa dihargai dan tidak terbebani. Pengaturan ini menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan rasa puas. Pentingnya membahas kepuasan karyawan tidak hanya berlaku untuk usaha besar tetapi juga perlu dilakukan untuk usaha kecil seperti Pabrik krecek mekar jaya. Fenomena yang terjadi Pabrik Pabrik krecek mekar jaya adalah lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi pada kepuasan karyawan yang ada pada Pabrik krecek tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada Pabrik Krecek mekar jaya adalah, tingkat kenyamanan dalam bekerja rendah hal ini di karenakan karyawan merasakan kebisingan mesin, polusi debu dari sisa olahan krecek yang mengganggu pernafasan, karyawan juga sering mengeluh atas target produksi yang di tuntutan oleh pimpinan, serta karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaan mereka karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan beban kerja yang terlalu berat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di tentukan bahwa terdapat masalah yaitu adanya hasil penelitian terdahulu atasan penelitian mengenai analisis lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Pabrik Krecek mekar jaya difokuskan pada lokasi dan subjek penelitian, tiga variabel utama, aspek kepuasan karyawan yang diteliti, rentang waktu penelitian, metodologi penelitian, faktor yang tidak dibahas, dan jenis karyawan yang diteliti. Penelitian ini hanya berlaku untuk Pabrik Krecek mekar jaya, dengan fokus pada karyawan operasional dan produksi. Faktor-faktor eksternal dan karakteristik individu tidak akan dipertimbangkan, dan data akan dikumpulkan melalui survei kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan relevan bagi manajemen sumber daya manusia Pabrik krecek mekar jaya dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian mengenai analisis kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di Pabrik krecek mekar jaya:

1. Apakah pengaruh kompensasi beban kerja terhadap kepuasan karyawan di Pabrik krecek mekar jaya.
2. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pabrik krecek mekar jaya.

3. Apakah terdapat interaksi antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kepuasan karyawan.
4. Apakah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pabrik Krecek mekar jaya selain kompensasi dan lingkungan kerja.

Rumusan masalah ini akan menjadi panduan penelitian untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi terhadap kepuasan karyawan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang turut berperan dalam menciptakan kepuasan yang optimal.

E. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Pabrik Krecek mekar jaya. Penelitian ini dirumuskan dalam beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja fisik terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan, kompensasi terhadap kepuasan karyawan Pabrik krecek mekar jaya.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk memperbaiki kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan di Pabrik krecek Desa Bulusari.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai analisis lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Pabrik Krecek mekar jaya memberikan beragam manfaat, baik dari perspektif teoritis maupun praktis.

Berikut adalah beberapa manfaat utama yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis:

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan:

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam pengelolaan lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Hasilnya bisa memperkaya literatur ilmiah di bidang psikologi industri dan manajemen SDM.

b. Pemahaman Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan:

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kompensasi saling berinteraksi dalam memengaruhi kepuasan karyawan. Ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi hubungan ini dalam konteks yang berbeda.

c. Penyempurnaan Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia:

Penelitian ini menyediakan bukti empiris tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja fisik, yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan model pengelolaan SDM di berbagai sektor, termasuk industri manufaktur seperti Pabrik krecek.

2. Manfaat Praktis:

a. Peningkatan Kepuasan Karyawan:

Penelitian ini membantu manajemen Pabrik memahami lebih baik faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produksi dan kinerja mereka.

b. Perbaikan Lingkungan Kerja fisik:

Lingkungan kerja fisik yang kondusif sangat berkontribusi bagi kepuasan karyawan. Penelitian ini dapat memberikan data konkret mengenai faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas, keamanan, kebersihan, dan hubungan antar rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi karyawan.

c. Perbaikan Beban Kerja:

Penelitian dapat mengidentifikasi efek dari beban kerja yang tinggi atau rendah terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan tingkat beban kerja, sehingga tidak membebani karyawan secara berlebihan dan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja.

d. Pengelolaan Kompensasi yang Lebih Efektif:

Jika penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam kepuasan kerja, perusahaan dapat mengevaluasi dan menyesuaikan struktur gaji serta tunjangan yang ada, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan dan kondisi pasar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib, H. S. (2019). Teknik Pengembangan Instrumen Penelitian Ilmiah di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *Sains Dan Teknoogi*, 139–157.
- Andika, D., (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 980–995. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224>
- Cahyani, P. Y. I., Putra, K. D. C., & Narti, N. K. (2024). Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1507–1522. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i3.866>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). *Hubungan Remunerasi , Retensi dan Kinerja Karyawan*. 1(4), 129–133.
- Darmawati, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2899>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.

<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>

- Irhami, A. L., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 454–461. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.549>
- Jasmin, M., Ridwan (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Safrina Ramadhani, S., Junaidi, A., Pramesti Dewi, L., Putra Setianto, D., Efendi, & Fitrianita, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Fisik Dan Psikologis Para Pekerja Di Industri Manufaktur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 1–5.
- 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>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan

- Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Umroh, C. M. I., & 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. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Analisis Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1065–1074. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46882>
- Wulandari, P. D., Rani, & Puwatiningsih. (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.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yusuf, D. L., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PABRIK. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665>

