

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

Norma Chusnul Suryagani

S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Alamat

Email: chusnulgani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja dan variabel terikat meliputi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows 21*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadapkepuasan kerja. beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kepuasan kerja*

Abstract

This research aims to examine the effect of financial compensation, physical work environment and workload on job satisfaction. The variables in this study consisted of four types of variables, namely independent variables which included financial compensation, physical work environment and workload and the dependent variable covering job satisfaction. The population in this research were all employees of the Candisari Karanganyar Restaurant, amounting to 54 people. The sampling technique is a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is the instrument validity test, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis test and hypothesis testing. Data management tools using SPSS for windows 21. The results showed that financial compensation and physical work environment had a significant effect on job satisfaction. workload does not have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *financial compensation, physical work environment, work load and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Persaingan yang ketat merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh pelaku usaha, karena setiap perusahaan harus semaksimal mungkin bertahan untuk terhindar dari kebangkrutan bisnisnya. Pada dasarnya perusahaan merupakan alat untuk mencapai tujuan bersama yang menghasilkan produk dan jasa secara terus menerus untuk mendapatkan laba. Setiap aktivitas di Perusahaan selalu berusaha untuk memperoleh keuntungan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Tujuan dari Perusahaan dapat tercapai apabila terdapat komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Menurut Mondy & Noe (2016:53), sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada aktivitas dan hasil karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Sekalipun perusahaan memiliki modal yang besar, teknologi dan peralatan yang canggih, sistem kerja yang bagus, dan fasilitas kerja yang mumpuni, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan sulit dalam mencapai target yang menjadi tujuannya.

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

Penelitian ini mengambil lokus pada Rumah Makan Candisari Karanganyar. Rumah Makan Candisari adalah salah satu Rumah Makan yang berada di Kabupaten Kebumen tepatnya di Jl. Raya Timur Km 2 Karanganyar. Rumah makan yang merupakan salah satu unit bisnis dari Candisari Group ini telah berdiri sejak tahun 1994. Sebagai pelaku usaha pada bidang kuliner, pasti sangat mengutamakan pelayanan untuk para customers. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaiknya demi mempertahankan citra positif perusahaan dimata *Customers*, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusianya penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan. Terjaminya kebutuhan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan dari kepuasan kerja tersebut akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih giat pada akhirnya akan membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai target atau tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2011:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Waspodo, Dharmawan, dan Handaru, 2017). Ketika seseorang merasa puas atas pekerjaannya tentu berusaha lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya (Johan, 2002). Sebaliknya, Apabila kepuasan kerja bermasalah maka semangat dan gairah kerja akan berkurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja serta kecenderungan karyawan mengundurkan diri untuk mencari pekerjaan baru. kepuasan kerja ini sangatlah penting untuk diperhatikan karena kepuasan kerja merupakan tolak ukur sebuah organisasi apakah organisasi itu dapat dikelola dengan baik dan menghasilkan output yang baik pula. Kepuasan kerja akan tercipta apabila terjadi kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela 2017:303).

Salah satu persoalan yang terjadi pada karyawan Rumah Makan Candisari yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD Rumah Makan Candisari mengatakan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan Rumah Makan Candisari yaitu terkait kepuasan kerja karyawan menurun karena adanya pengurangan hari kerja dimana yang tadinya karyawan diharuskan masuk kerja selama 26 hari dalam satu bulan, namun saat ini karyawan hanya dijadwalkan kerja selama 13 hari. Hal ini disebabkan karena sepi pengunjung selain itu imbalan atau gaji yang diterima karyawan pun menjadi berkurang. Hal ini juga yang membuat beberapa karyawan memutuskan untuk keluar dan berhenti bekerja.

**Tabel I-1
Data Karyawan Yang Keluar Dari Rumah Makan Candisari**

Bulan Januari-November 2020		
BULAN	JUMLAH KELUAR	TOTAL
Januari	1	80
Febuari	2	78
Maret	1	77
April	1	76
Mei	6	70
Juni	2	68
Juli	3	65
Agustus	2	63
September	2	61
Oktober	2	59
November	5	54
Jumlah	27	

Sumber data :HRD Rumah Makan Candisari 2020

Berdasarkan tabel diatas terhitung dari bulan Januari-November 2020 ada 27 karyawan yang memutuskan keluar dari rumah makan. Beberapa persoalan diatas yang membuat tingkat kepuasan kerja rendah tentunya dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dipandang memegang peran penting dalam pencapaian kepuasan kerja yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan sistem penghargaan (pemberian imbalan) dalam bentuk uang, baik yang diberikan secara langsung (*direct financial compensation*) maupun secara tidak langsung (*indirect financial compensation*) (Samsudin 2016:192). Kompensasi finansial dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa kompensasi finansial yang diterimanya dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan pada organisasi kerja.

Dalam hal ini juga karyawan Rumah Makan Candisari mendapat kompensasi finansial secara langsung berupa uang tunai dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan BPJS, tunjangan kecelakaan, uang lembur, uang transportasi dan bonus namun dengan beberapa bentuk kompensasi tersebut karyawan belum merasa puas karena kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kurang merata, hal ini dikarenakan hasil pendapatan Rumah Makan Candisari yang menurun secara drastis sehingga pihak Rumah Makan tidak mampu membayar kompensasi kepada seluruh karyawan dan kompensasi hanya diberikan kepada karyawan dengan masa kerja yang lebih lama dan kontribusi yang lebih banyak.

**Tabel I-2
Data Struktur Gaji Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar**

No	Jabatan	Gaji/bln
1.	HRD Manager	Rp. 3.500.000
2.	Supervisor	Rp. 2.500.000

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)**

3.	Akunting	Rp. 2.500.000
4.	Kordinator Paket Hemat	Rp. 1.600.000
5.	Kordinator Bakery	Rp. 1.600.000
6.	Kepala Koki	Rp. 1.575.000
7.	Kepala Produksi	Rp. 1.575.000
8.	Koki	Rp. 1.525.000
9.	Kasir	Rp. 1.500.000
10.	Waiter/Waiters	Rp. 1.450.000
11.	Gudang	Rp. 1.450.000
12.	Clening Service	Rp. 1.375.000

Sumber Data : HRD Manajemen Rumah Makan Candisari

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan stuktur gaji karyawan Rumah Makan Candisari dari yang paling tinggi pada posisi jabatan HRD Manager dan yang terendah *Clening Service*, nominal gaji diatas merupakan gaji yang dibayarkan pada kondisi normal, namun saat ini pembayaran gaji menurun drastis mencapai 20% hal ini didasarkan dari hasil wawancara saya bersama karyawan bagian koki yang menyatakan bahwa gaji yang ia terima saat ini hanya bisa mencapai Rp.300.000-Rp.500.000 perbulan (sesuai pemberian jadwal hari kerja) begitu juga dengan bagian waiters yang mendapat gaji Rp.500.000 perbulan dengan jadwal kerja full 1 bulan. Adanya penurunan gaji tersebut tentunya membuat semangat kerja karyawan menurun disisi lain, Rumah Makan Candisari juga memiliki kewajiban yang harus dibayarkan kepada pihak lembaga keuangan oleh sebab itu pengalokasian pendapatan Rumah Makan lebih diutamakan untukpembayaran kewajiban tersebut. Dengan demikian, ditemukan indikasi ketidakpuasan karyawan Rumah Makan Candisari yang mengatakan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diperoleh kurang merata dan penurunan gaji yang sangat drastis sehingga kesejahteraan karyawan kurang terpenuhi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Alex. S. Nitisemito (2001:21) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya penerangan, suhu, udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya kenyamanan kerja antara karayawan dengan kondisi lingkungan yang berhubungan secara langsung akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja fisik Rumah Makan Candisari Karanganyar sudah baik. Pada bagian tempat kerja waiters/pelayanan dan kasir untuk pencahayaan lampu dan penyusunan tempat makan untuk pelanggan sudah tertata rapih dan bersihserta terdapat beberapa kipas angin sebagai sirkulasi udara namun pada bagian dapur untuk tatanan peralatan masak- memasak yang sedikit berantakan dan kurang tersusun dengan

rapih membuat karyawan harus mondar-mandir untuk menjangkaunya, kemudian kurangnya sirkulasi udara dan temperature suhu yang cukup panas di ruang dapur sehingga membuat karyawan merasa gerah dan berkeringat, selain itu kurangnya kebersihan tempat pencucian alat-alat masak serta lantai yang licin di dapur. Beberapa hal tersebut yang menimbulkan para karyawan kurang puas, kurang nyaman sehingga mengganggu aktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja, Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011;106). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur tambahan beban akibat kapasitas bekerja (Sudiharto, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan diperoleh bahwa setiap hari karyawan khususnya bagian memasak harus ditugaskan untuk memasak dengan porsi yang banyak meskipun pelanggan yang datang sepi dan harus tetap bekerja selama 10 jam untuk shift pagi mulai dari jam 08.00-17.00 sore dan untuk shift malam mulai dari jam 17.00-08.00 pagi, kemudian untuk waiters/pramusaji bila tidak ada pelanggan harus membersihkan meja, merapikan kursi serta menyapu lantai. Hal ini membuat karyawan merangkap peran sehingga menjadi kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya selain itu, adanya konsumen yang beralih menggunakan jasa *catering* pada Rumah Makan Candisari membuat karyawan dituntut untuk cepat dalam memasak dan mengirim ketempat konsumen, kemudian pada saat acara atau event tertentu seperti acara *wedding* karyawan dituntut untuk cepat , teliti dan mengejar waktu karena dengan jumlah tamu yang datang akan semakin bertambah tentunya kebutuhan untuk makan semakin banyak sehingga membuat karyawan merasa kelelahan dan kurang waktu untuk istirahat. Dengan demikian karyawan merasa terbebani dengan target pekerjaan yang tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar).**

RUMUSAN MASALAH

Kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari dapat dilihat dari kompensasi finansial yang diberikan kurang merata. Lingkungan kerja fisik juga dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan khususnya pada bagian dapur seperti kurangnya kebersihan dapur, tatanan peralatan masak yang masih belum tersusun rapih dan cenderung berantakan kemudian sirkulasi udara yang kurang serta temperature suhu yang panas didalam dapur selain itu, setiap hari karyawan ditugaskan untu memasak dengan porsi yang banyak walaupun sepi pelanggan dan bekerja dengan waktu 10 jam.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar?
4. Apakah kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:193), Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Robbins (2009:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini sama dngan apa yang dikatakan oleh Umar (2008:213), Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Berdasarkan paparan yang diberikan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang seorang karyawan yang tercermin pada sikap positif atau negatif dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, kepuasan kerja dapat juga dimaknai sebagai cara penilaian individu terhadap beberapa aspek yang terkandung dalam pekerjaannya baik yang dirasakan secara emosional ataupun senang.

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Menurut Samsudin (2016:192), Kompensasi finansial merupakan kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya yang diwujudkan dalam bentuk uang.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2016:24). Sama halnya dengan definisi kompensasi finansial Menurut (Handari, 2016 :24) menyatakan Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan paparan yang diberikan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan sutau organisasi atau perusahaan kepada karyawannya seperti gaji, komisi bonus dan tunjangan-tunjangan baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung. Pemberian kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena apabila kompensasi yang diberikan kurang adil atau kurang sebanding dengan kontribusi karyawan. Hal ini akan membuat kesejahteraan karyawan kurang terpenuhi dan kepuasan kerja menurun.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Komarudin (2002), Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Selanjutnya lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya penerangan, suhu, udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain Alex. S. Nitisemito (2001:21).

Berdasarkan paparan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106). Pendapat

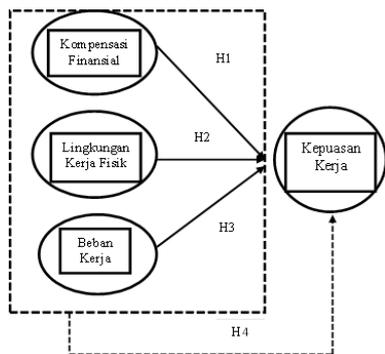
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014), beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan paparan yang diberikan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tingkat pembebanan yang berbeda baik fisik maupun mental, apabila tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi
Teknik pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yang ada dilapangan
2. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pihak HRD dan

karyawan Rumah Makan Candisari untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat menunjang penelitian.

3. Studi Pustaka
Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh data dari referensi, media masa, jurnal dan internet yang dapat menunjang penelitian.
4. Kuesioner
Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.
2. Analisis Statistika Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (statistical product and services solution) for windows versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Tabel IV- 1
Hasil Uji Variabel Validitas Kompensasi Finansial

Butir	r_{tabel}	r_{Hitung}	Keterangan
X1.1	0,2681	0,723	Valid
X1.2	0,2681	0,824	Valid
X1.3	0,2681	0,873	Valid
X1.4	0,2681	0,813	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-5 diatas, semua item pertanyaan kompensasi finansial menunjukkan hasil bahwa rhitung lebih besar dari rtabel dimana X1.1 memiliki rhitung 0,723, X1.2 memiliki rhitung 0,824, X1.3 memiliki rhitung 0,873 dan X1.42 memiliki rhitung 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kompensasi finansial dinyatakan valid.

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

Tabel IV- 2
Hasil Uji Variabel Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Butir	r _{tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
X2.1	0,2681	0,646	Valid
X2.2	0,2681	0, 681	Valid
X2.3	0,2681	0, 733	Valid
X2.4	0,2681	0, 653	Valid
X2.5	0,2681	0, 511	Valid
X2.6	0,2681	0, 715	Valid
X2.7	0,2681	0, 606	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, semua item pertanyaan lingkungan kerja fisik menunjukkan hasil bahwa rhitung lebih besar dari rtabel dimana X2.1 memiliki rhitung 0,646, X2.2 memiliki rhitung 0, 681, X2.3 memiliki rhitung 0, 733, X2.4 memiliki rhitung 0, 653, X2.5 memiliki rhitung 0, 511, X2.6 memiliki rhitung 0, 715 dan X2.7 memiliki rhitung 0, 606. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Tabel IV- 3
Hasil Uji Variabel Validitas Beban Kerja

Butir	r _{tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
X3.1	0,2681	0,556	Valid
X3.2	0,2681	0, 527	Valid
X3.3	0,2681	0, 596	Valid
X3.4	0,2681	0, 793	Valid
X3.5	0,2681	0, 611	Valid
X3.6	0,2681	0, 557	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, semua item pertanyaan beban kerja menunjukkan hasil bahwa rhitung lebih besar dari rtabel dimana X3.1 memiliki rhitung 0,556, X3.2 memiliki rhitung 0,527, X3.3 memiliki rhitung 0,596, X3.4 memiliki rhitung 0, 793, X3.5 memiliki rhitung 0, 611 dan X3.6 memiliki rhitung 0, 557. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel beban kerja dinyatakan valid

Tabel IV- 4
Hasil Uji Variabel Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r _{tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
Y1.1	0,2681	0, 772	Valid
Y1.2	0,2681	0, 644	Valid
Y1.3	0,2681	0, 694	Valid
Y1.4	0,2681	0, 749	Valid
Y1.5	0,2681	0, 476	Valid
Y1.6	0,2681	0, 676	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, semua item pertanyaan kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa rhitung lebih besar dari rtabel dimana Y1.1 memiliki rhitung 0, 772, Y1.2 memiliki rhitung 0, 644, Y1.3 memiliki rhitung 0, 694, Y1.4 memiliki rhitung 0,749, Y1.5 memiliki rhitung 0, 476 dan Y1.6 memiliki rhitung 0, 676. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV- 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	r kritis	Cronboach' s Alpha	Status
1.	Kompensasi Finansial	0, 822	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0, 770	0,60	Reliabel
3.	Beban Kerja	0, 662	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0, 751	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

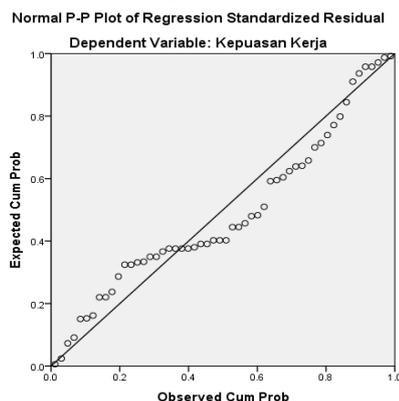
Berdasarkan tabel IV-9 diatas, menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien cronboch's alpha yang bernilai > 0,60. Nilai cronboch's alpha untuk variabel Kompensasi Finansial sebesar 0, 822, variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0, 770, variabel Beban Kerja sebesar 0, 662 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,751.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi antara variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas) atau keduanya mempunyai didtribusi normal, hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV- 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar uji normalitas IV-1 diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, suatu model regresi yang

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan tolerance dibawah 0,1.

Tabel IV- 6
Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficientsa

Model	Colenierity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial	0,862	1,160
Lingkungan Kerja Fisik	0,841	1,188
Beban Kerja (X3)	0,965	1,036

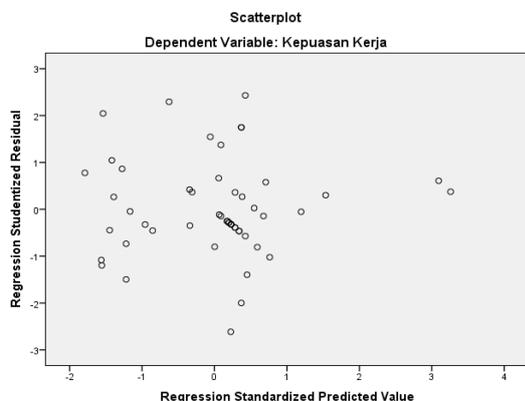
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dijelaskan bahwa *Colenierity Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikoleniaritas, sehingga model dapat dipakai.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV- 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar IV-2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda digunakan apabila variabel independent berjumlah dua atau lebih.

Tabel IV- 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.140	2.435	
1 Kompensasi Finansial	.821	.112	.680
Lingkungan Kerja Fisik	.239	.101	.223
Beban Kerja	-.094	.093	-.089

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 5.140 + 0,821X_1 + 0,239X_2 - 0,094X_3 + e$$

Kemudian persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta

a. Konstanta 5.140 artinya jika variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja bernilai nol, maka kepuasan kerja pada karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar meningkat 5.140 satuan.

2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,821$
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,821 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,821 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien nilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja.

b. $b_2 = 0,239$
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,239 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,239 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien nilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

c. $b_3 = -0,094$
Koefisien regresi untuk X_3 sebesar $-0,094$ artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar $-0,094$ poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$.

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

Tabel IV- 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kompensasi Finansial	7.315	1,674	.000
Lingkungan Kerja Fisik	2.364	1,674	.022
Beban Kerja	-1.008	1,674	.318

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

- a. Variabel Kompensasi Finansial
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} 7,315 > t_{tabel} 1,674 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.
- b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 1,674 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.
- c. Variabel Beban Kerja
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} - 1,008 > t_{tabel} 1,674 dengan signifikansi $0,318 < 0,05$ yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan:

- a. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima
- b. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan regresi signifikannya lebih besar 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak

Tabel IV- 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	152.938	3	50.979	28.014	.000 ^b
1 Residual	90.988	50	1.820		
Total	243.926	53			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 - b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik
- Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 28,014 > F_{tabel} 2,790 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel

dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV- 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.605	1.349

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,605, artinya kontribusi variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,5% sedangkan 39,5% (100%-60,5%) dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. setelah melakukan pengujian hasil uji t variabel kompensasi finansial mempunyai nilai t_{hitung} 7,315 > t_{tabel} 1,674 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya jika kompensasi semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah (gaji) dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Ketika karyawan mendapat gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, insentif yang layak dan tunjangan yang sesuai kontribusi kerjanya serta mendapat bonus yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari dari I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016) serta I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, artinya ketika Lingkungan ditempat kerja seperti kebersihannya yang selalu terjaga, penerangan cahaya

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)

yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar. Hal ini didukung oleh uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai thitung $2,364 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah dkk (2019) dan Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai thitung beban kerja $-1,008 < t_{tabel} 1,674$ dengan signifikansi $0,318 > 0,05$, hal ini berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun dituntut untuk bekerja selama 10 jam, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan diluar tugas utamanya tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Candisari Karanganyar. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong (2018) yang menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji F hitung sebesar 28.014 karena nilai F hitung $> F_{tabel} (28.014 > 2,790)$ konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh secara simultan dari Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Berdasarkan data responden hasil kuesioner, dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dari segi usia mayoritas responden berusia 31-40 tahun, dari segi tingkat pendidikan mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK dan berdasarkan masa kerja mayoritas responden bekerja lebih dari 9 tahun.

2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
4. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar karena kompensasi finansial yang diberikan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan tersebut. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu Rumah Makan Candisari Karanganyar diharapkan agar terus memperhatikan pemberian kompensasi dan juga gaji sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawannya serta yang menjadi kebutuhan dari karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar karena lingkungan kerja fisik mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan tersebut. Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu Rumah Makan Candisari dapat lebih memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja terutama pada kebersihan dan kerapihan tata letak peralatan memasak pada ruang kerja karyawan bagian dapur demi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman yang dapat membuat pekerjaan lebih efektif sehingga, mencapai kepuasan kerja pada karyawan.
3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar artinya beban kerja yang diberikan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan tersebut. walaupun demikian pihak Rumah Makan Candisari diharapkan memberikan beban kerja kepada karyawan hendaknya sesuai dengan bidang dan kemampuannya sesuai dengan job descriptions agar karyawan lebih efektif dan nyaman dalam bekerja serta memperhatikan

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)**

pemberian waktu jam kerja dan kondisi tubuh setiap karyawannya terlepas dari puas tidak puasnya mereka dalam bekerja.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pada objek penelitian yang lainya seperti, Perusahaan Manufaktur, Perusahaan Industri, Rumah Sakit maupun di dalam Lingkungan Pendidikan.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data, agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, pradana 2008. *Analisis beban kerja*. Diakses dari <http://adipradana.wordpress.com/2008/11/27/analisis-s-beban-kerja/> pada tanggal 15 September 2020.
- Agung AWS Wasposito, Rio Dharmawan, A. W. H. 2017. *The Influence Of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction* PT Nikko Cahaya Electric. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 8(1), 58–83.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No.7, 201.
- Atmaja, I KD Sukaidep dan Ni Putu Sri Maryatni .2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 18, Nomor 1, Maret 2019; pp. 17–25.
- Diaksa, Ida Bagus Tridharma dan dewi, A.A. Sagung Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional dan Kondisi Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Utama Lestari*. Jurnal. Bali: Universitas Udhayana.
- Ghozali . 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Irawanto, Akhmad Ramadhan dan Singgih Priono. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107.
- Johan. R. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002.
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Kppa-sigma.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. EJurnal Manajemen Unud, 4(11), h. 936-3961.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid 1, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M.*, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Handari. 1999. *Manajemen Strategic Organisasi non Profit di Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Nitisemoto, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Doni Juni . 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Prihartini. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Denga Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap*

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan Rumah Makan Candisari Karanganyar)**

- RSUD Sidakalang. Skripsi Universitas Sumatra Utara Medan.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putra, A.S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT Woam Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institusi Pertanian Bogor.
- Raditya, Kadek, and Ayu Desi Indrawati (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yara Garment*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 5.3.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adhitama.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Adhitama.
- Sholikhah, Marisa Andriani dan Hania Aminah . 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia*. JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia 6 (1), 376-394, 2015. 6, 2015.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suartana, I Putu dan I Gusti Ayu Manuati Dewi .2020. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel*
- Sudiharto, 2001. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- _____. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.