

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. HAGES JAYA BAROKAH

Dhinda Lusiana Yusuf

Universitas Islam Kadiri

Korespondensi penulis: dhindalusianayusuf@gmail.com

Indah Yuni Astuti

Universitas Islam Kadiri

Email: indahyuniastuti1@gmail.com

Endah Kurniawati

Universitas Islam Kadiri

Email: endahcollection3@gmail.com

Abstrack: *This study aims to determine whether financial compensation, workload and physical work environment affect employee job satisfaction CV. Hages Jaya Barokah. This type of research uses quantitative methods. The population in this study were employees of CV. Hages Jaya Barokah with a sample of 32 people. The sampling technique used a saturated sample. The results of this study indicate that the variables of financial compensation, workload and physical work environment simultaneously have a significant effect. This is evidenced by the results of the F test with a significance below 0.05. Based on the results of research that has been done that the theory that states financial compensation, workload and physical work environment is influenced by job satisfaction.*

Keywords: *financial compensation, workload, physical work environment, job satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Hages Jaya Barokah. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Hages Jaya Barokah dengan sampel sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan signifikan di bawah 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa teori yang menyatakan kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Dalam peningkatan sumber daya manusia pada sebuah organisasi dibutuhkan beberapa hal seperti sarana prasana yang memadai, kondisi lingkungan yang layak dan juga perlengkapan yang lengkap dalam organisasi tersebut agar mencapai kepuasan kerja karyawan yang ada. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi juga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi berkualitas, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Perusahaan sangat berperan penting bagi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawannya. Maka dari itu perusahaan haruslah memperhatikan aspek-aspek yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan merasa puas dan nyaman ditempat kerja salah satunya perusahaan harusnya memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya. Menurut Subianto (2016) “Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *nonfinansial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.”

Beban kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan yang didapat oleh karyawan. Beban kerja mempunyai peranan penting dalam mencapai kepuasan setiap karyawan dalam perusahaan. Menurut Munandar (2014) “Beban kerja merupakan tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan pekerjaan seperti halnya sarana prasarana maupun kondisi dalam lingkungan kerja tersebut. Menurut Rachmah (2018) “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh untuk karyawan dalam meningkatkan suatu kinerjanya. Lingkungan kerja mempunyai dua macam jenis yaitu yang pertama adalah lingkungan kerja fisik yaitu semua hal yang terdapat di lingkungan kerja secara fisik

salah satunya adalah sarana prasarana yang ada dalam organisasi tersebut”. Sedangkan Menurut Jatmiko (2021) “Lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam suatu perusahaan yang dilakukan guna menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan”.

CV. Hages Jaya Barokah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Alat Tulis Kantor (ATK). CV. Hages Jaya Barokah ini adalah lembaga bisnis yang bergerak dalam bidang barang yaitu perlengkapan alat tulis kantor adapun juga bergerak secara daring atau *online*. Perlengkapan juga disesuaikan oleh keinginan dan kebutuhan konsumen agar dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan dan untuk menghadapi persaingan untuk menunjukkan kualitas barangnya. CV. Hages Jaya Barokah ini yang berlokasi di jalan Sobo, Nambaan, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri.

Penelitian ini berawal dari sebuah masalah dalam suatu objek penelitian yaitu karyawan yang mengeluhkan tidak kepuasan dengan Kompensasi Finansial yang diterimanya yaitu berupa gaji yang didapat karena belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Kediri. Para karyawan mengeluhkan kurangnya gaji yang didapat sebagai timbal balik oleh apa yang telah karyawan lakukan terhadap perusahaan. Karyawan juga sering mengeluhkan saat menjalankan tugasnya para karyawan juga dituntut untuk mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan *jobdesk* yang telah diberikan.

Para karyawan mengeluhkan sering kali pimpinan memberikan pekerjaan yang seharusnya dapat di kerjakan bersama namun memberikan pekerjaan itu untuk dikerjakan sendiri hingga menyebabkan para karyawan sering lembur dan pulang larut. Karyawan juga sering mengeluhkan target-target yang diberikan oleh pimpinan untuk pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk lembur dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik juga sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Seperti halnya dalam hal ini sirkulasi udara yang minim menyebabkan para pegawai yang sering merasakan gerah dan tidak nyaman ketika berada dalam ruangan. Adapun penerangan cahaya yang kurang dan suara lalu lalang kendaraan yang menyebabkan penghambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja karyawan juga sangat berpengaruh untuk penyelesaian-penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Dengan kepuasan kerja yang bersifat positif maka karyawan akan merasa senang dan tidak merasa terbebani dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Namun ketika kepuasan kerja yang bersifat negative maka para karyawan akan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Pada saat melaksanakan tugasnya para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat namun para karyawan sering kali mengeluhkan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan. Adapun sering kali kurangnya kerjasama antar karyawan juga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah”**.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2017) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.” Menurut Handoko (2014), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014), “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Menurut Wiranata (2014), “Beban kerja juga didefinisikan sebagai tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2015), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.”

Kepuasan Kerja

Menurut Edy (2019), “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diberikan, dan hal-hal lain yang menyangkut secara fisik dan psikologis”. Sedangkan Menurut Robbins (2016), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh. Teknik analisis data ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), “Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner yang di teliti. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur”.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), “Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuisisioner yang diteliti oleh peneliti. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban kuisisioner seseorang selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60”.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya”.

Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali (2018), “Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala multikoleniaritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 . Nilai VIF diketahui dengan melihat $VIF > 10$ maka terjadi multikoleniaritas dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolenieritas”.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Sujarweni (2019), “Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot.

Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2019), “Uji linieritas adalah suatu uji untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), “Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independent ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variable dependen yaitu (Y). Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang tepat apabila melibatkan satu variabel terikat dan berhubungan dengan lebih satu variabel bebas atau lebih”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2019), “Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dapat dikatakan koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya”.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), “Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), “Uji Statistik F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Dari hasil pengolahan data dapat diungkapkan bahwa pertanyaan kuisioner semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga indikator pertanyaan variabel Kompensasi Finansial (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,763	>0,60	Reliabel
X2	0,775	>0,60	Reliabel
X3	0,767	>0,60	Reliabel
Y	0,761	>0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS v25

Uji Reliabilitas nilai koefisien reabilitas > 0,60 maka hasil angket memiliki tingkat reabilitas yang baik atau dengan kata lain data dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,060	Normal
2	Beban Kerja (X2)	0,099	Normal
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,053	Normal
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,078	Normal

Sumber : Output SPSS v25

Hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi *One Sample Kolmogrov-Smirnov* Test yang ditunjukkan pada tabel Asymp. Sig (2-tailed) untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

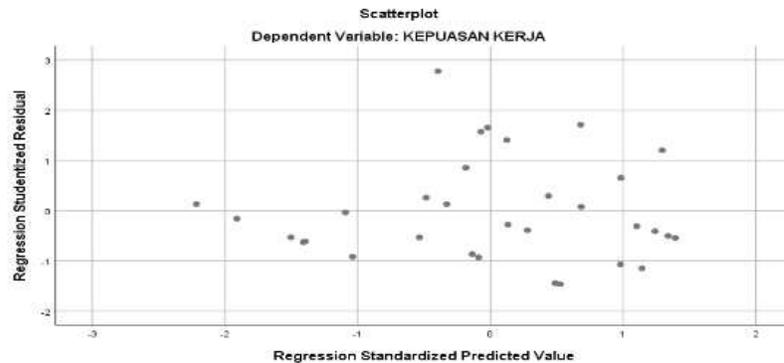
Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,972	1,029	Bebas Multikolonieritas
2	Beban Kerja (X2)	0,998	1,002	Bebas Multikolonieritas
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,973	1,027	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data Output SPSS v25

Berdasarkan Tabel 3 nilai toleransi dari masing-masing variabel independen > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen di penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Output SPSS v25

Gambar 1 Uji Scatterplot

Menunjukkan bahwa tidak membentuk pola tertentu, serta data atau titik-titik menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejser

Variabel	sig
Kompensasi Finansial (X1)	0,792
Beban Kerja (X2)	0,120
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,495

Sumber: Data Output SPSS v25

Hasil uji heterokedastisitas metode uji glejser dasar pengambilan keputusan jika nilai Sig antara variabel independent dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)
1	Kompensasi Finansial (X1) – Kepuasan Kerja (Y)	0,052
2	Beban Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Y)	0,099
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3) – Kepuasan Kerja (Y)	0,849

Sumber: Data Output SPSS v25

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari masing-masing variebel memiliki nilai signifikasi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan semua item pernyataan variabel bersifat linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Konstanta (a)	3,209				
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,214	2,070	2,048	0,048	Ha : Diterima
Beban Kerja (X ₂)	-0,104	-0,970	2,048	0,341	Ho : Ditolak
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,374	3,590	2,048	0,001	Ha : Diterima
F Hitung	7,141			0,001	
F tabel	2,95				
R square	0,433				

Sumber : Data Output SPSS v25

Hasil uji analisis regresi linier berganda maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 3,209 + 0,214X_1 + (-0,104 \cdot X_2) + 0,374X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 3,209 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi finansial, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik, maka variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 3,209.

2. Koefisien Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,214. Jika variabel kompensasi finansial (X_1) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,214 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan oleh hasil uji yang telah dilakuakn maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig.t) < 0,05 maka H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 maka H_o ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai Sig. 0,048 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel beban kerja memiliki nilai Sig. 0,341 > 0,05. Maka dapat disimpulkan H_o ditolak, secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel diatas Kompensasi Finansial Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dan secara simultan variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel (X_1) kompensasi finansial, (X_2) beban kerja, dan (X_3) lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (Y), nilai R^2 pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) CV. Hages Jaya Barokah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai Sig. 0,048 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi finansial yang diberikan seperti gaji, insentif dan juga sarana prasana yang kurang maka akan menurunkan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada CV. Hages Jaya Barokah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Sig. 0,341 > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, secara parsial variabel beban kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada CV. Hages Jaya Barokah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_a diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika sirkulasi udara dan penerangan yang kurang maka akan menurunkan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan CV, Hages Jaya Barokah. Hal ini dapat menjadikan evaluasi untuk pimpinan pada CV. Hages Jaya Barokah bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang nyaman maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang didapat karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah. Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dari hasil pengujian menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah. Sedangkan Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah.

DAFTAR REFERENSI

- Atmaja, II KD Sukaidep, & 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." *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 18(1): 17–25.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jatmiko, Udik & Astuti, Indah Yuni. 2021. "Karakteristik Individu , Kemampuan Dan Lingkungan Kerja" 10.
- Mahendrawan, Gede. 2015. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(11): 3936–61.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta:

Universitas Indonesia (UI-Press).

Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Rachmah, Yulia. 2018. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(1).

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, I Wayan Oky, Ni Ketut Sariyathi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Udayana. 2013. “Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur - Bali.” : 786–801.

Subianto, Marinus. 2016. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(3): 37.

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Analisi Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, Dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wiranata, Yulius Ardy. 2014. “Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Di Indonesia.” *Akuntansi dan Keuangan*: 7.