

## **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kanguru**

*Alicia Erjunnara*  
*Universitas Buddhi Dharma*  
Email : [aliciaer.09@gmail.com](mailto:aliciaer.09@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja seorang karyawan. Imbalan berupa upah perlu diberikan untuk memperkuat kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi, waktu, dan tenaga yang telah mereka berikan. Terkadang organisasi juga perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk kenyamanan karyawan, karena mempengaruhi kepuasan yang diterima karyawan. Lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja yang dapat menimbulkan rasa keinginan mencari tempat kerja yang lain. Studi ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, didukung oleh observasi dan wawancara, kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,936 dengan koefisien determinasi 0,876, yang berarti variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 87,6% terhadap kepuasan kerja. Secara mandiri, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian secara bersama-sama menghasilkan nilai F sebesar 91,464 dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga model studi bisa digunakan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

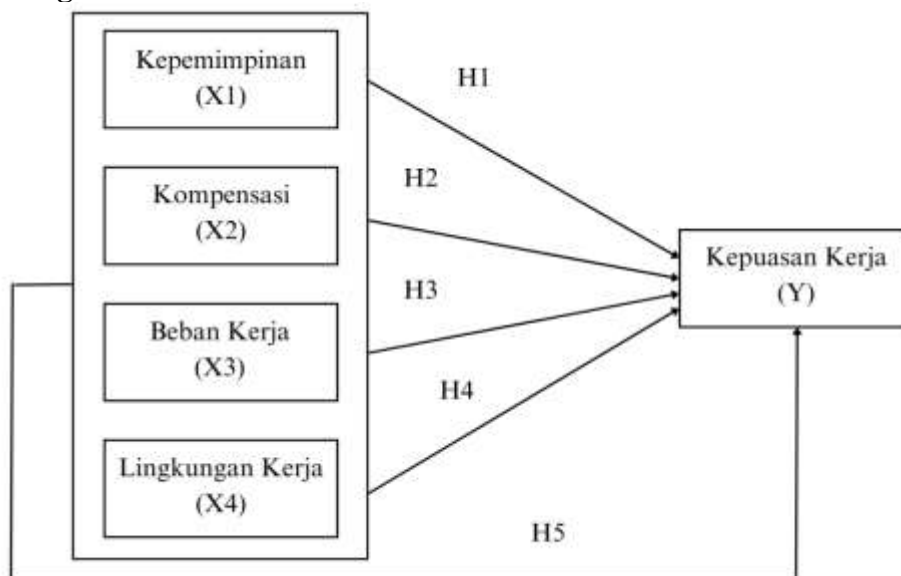
### Latar Belakang

Kualitas pengelolaan sumber daya manusia memengaruhi keberhasilan suatu organisasi melalui kinerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu aspek penting dalam hal tersebut adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan berperan dalam mendorong kinerja karyawan, kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan, beban kerja berkaitan dengan tekanan pekerjaan, serta lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung aktivitas kerja.

Oleh karena itu, studi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H5: Kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **METODE**

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan studi ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara mandiri dan bersama-sama.

### **Sampel**

Populasi pada studi ini adalah seluruh karyawan sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, kriteria sampel dalam studi ini yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan bukan pimpinan. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 57 responden yang dinilai mewakili populasi penelitian.

### **Pengumpulan Data**

Dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 responden. Skala pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Lalu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, serta dokumen perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 25. Uji yang digunakan dalam studi ini meliputi uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji heteroskedastisitas, serta uji koefisien determinasi, uji hipotesis.

## Operasional Variabel

Pada studi ini terdapat empat variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

### HASIL

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| No | Pernyataan       | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1. | Kepemimpinan     | 0,875            | Valid      |
| 2. | Kompensasi       | 0,945            | Valid      |
| 3. | Beban Kerja      | 0,883            | Valid      |
| 4. | Lingkungan Kerja | 0,894            | Valid      |
| 5. | Kepuasan Kerja   | 0,951            | Valid      |

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

**Tabel 2. Uji Validity**

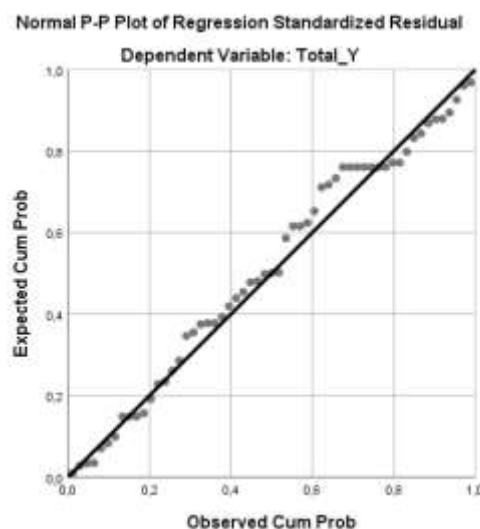
| Pertanyaan  | r hitung | r tabel (taraf sig 5%) | Keterangan   |
|---|----------|------------------------|--------------|
| <b>Variabel Kepemimpinan</b>  |          |                        |              |
| Pemimpin harus memiliki kecerdasan yang tinggi.   | 0,739    | 0,273                  | <b>Valid</b> |
| Pimpinan diharapkan mampu bersikap tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan.                         | 0,701    |                        |              |
| Pemimpin perlu memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.               | 0,729    |                        |              |
| Pemimpin dituntut untuk lebih proaktif serta mampu berpikir cepat dan tanggap dalam menghadapi perubahan. | 0,457    |                        |              |
| Pimpinan sebagai pengawas   | 0,591    |                        |              |
| Pimpinan memberikan motivasi agar bawahan dapat bertumbuh dan berkembang bersama.                         | 0,714    |                        |              |
| Pemimpin mengajarkan tentang prestasi.  | 0,798    |                        |              |
| Pemimpin harus mendorong terciptanya persaingan yang sehat dalam mencapai target kerja.                   | 0,183    |                        |              |
| Pemimpin harus memberikan arahan dan mengambil keputusan secara tegas serta bertanggung jawab.            | 0,715    |                        |              |
| Pemimpin memahami kesulitan dan kebutuhan bawahan untuk meningkatkan efektivitas kerja.                   | 0,442    |                        |              |
| <b>Variabel Kompensasi</b>  |          |                        |              |
| Gaji yang terima harus sesuai dengan tanggung jawab.  | 0,715    | 0,273                  | <b>Valid</b> |
| Gaji yang didapatkan setiap bulan harus penuh dan tepat waktu.  | 0,707    |                        |              |
| Perusahaan memberikan bonus apabila melebihi  | 0,829    |                        |              |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| target.  |       |       |              |
| Kenaikan gaji berdasarkan hasil penilaian kinerja.   | 0,575 |       |              |
| Perusahaan harus memberikan fasilitas kesehatan yang memadai.                                | 0,807 |       |              |
| Jumlah tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sesuai standar..                     | 0,848 |       |              |
| Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan harus mendukung kenyamanan kerja.                  | 0,844 |       |              |
| Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab pekerjaan.                  | 0,825 |       |              |
| Perusahaan memberikan penghargaan nonfinansial yang dapat meningkatkan motivasi kerja.       | 0,803 |       |              |
| Paket kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebijakan dan peraturan perusahaan.            | 0,794 |       |              |
| <b>Variabel Beban Kerja</b>  |       |       |              |
| Jumlah tugas tidak berlebihan dan dapat diselesaikan tepat waktu.                            | 0,644 | 0,273 | <b>Valid</b> |
| Deadline pekerjaan yang diberikan masih memungkinkan penyelesaian tugas secara optimal.      | 0,749 |       |              |
| Jam kerja yang dijalani sesuai dengan ketentuan perusahaan.                                  | 0,368 |       |              |
| Tugas tambahan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja.                   | 0,601 |       |              |
| Tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.          | 0,531 |       |              |
| Memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.                    | 0,358 |       |              |
| Fasilitas perusahaan mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan.                            | 0,637 |       |              |
| Pekerjaan yang dijalani memiliki variasi dan tidak bersifat monoton.                         | 0,701 |       |              |
| Beban kerja yang diterima tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental secara berlebihan. | 0,828 |       |              |
| Beban kerja yang diterima tidak berdampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental.    | 0,742 |       |              |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja</b>   |       |       |              |
| Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga menciptakan suasana kerja yang sehat.               | 0,441 | 0,273 | <b>Valid</b> |
| Tempat kerja memiliki fasilitas yang nyaman dan mendukung kenyamanan bekerja.                | 0,774 |       |              |
| Pencahayaan di tempat kerja memadai dan tidak mengganggu aktivitas kerja.                    | 0,614 |       |              |
| Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.   | 0,754 |       |              |
| Perusahaan menjamin keamanan kerja sehingga tercipta rasa aman saat bekerja.                 | 0,825 |       |              |
| Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dan mendukung suasana kerja yang positif.    | 0,303 |       |              |
| Budaya kerja mendukung kreativitas, inovasi, dan perkembangan karyawan.                      | 0,594 |       |              |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| Hubungan dengan atasan terjalin baik sehingga komunikasi dan koordinasi berjalan lancar. | 0,605 |       |              |
| Suasana kerja kondusif dan mendukung konsentrasi dalam bekerja.                          | 0,606 |       |              |
| Kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan dan menciptakan rasa dihargai.     | 0,851 |       |              |
| <b>Variabel Kepuasan Kerja</b>   |       |       |              |
| Gaji sesuai harapan dan kontribusi kerja.  | 0,786 | 0,273 | <b>Valid</b> |
| Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi dan semangat kerja.          | 0,864 |       |              |
| Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.             | 0,883 |       |              |
| Lingkungan kerja mendukung kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan.                 | 0,855 |       |              |
| Beban kerja yang dijalani sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja.                   | 0,671 |       |              |
| Terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.                            | 0,693 |       |              |
| Bersedia merekomendasikan perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.                     | 0,812 |       |              |
| Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.                           | 0,827 |       |              |
| Puas terhadap gaya kepemimpinan dan arahan atasan.                                       | 0,619 |       |              |
| Puas terhadap peluang karier dan pengembangan diri yang diberikan perusahaan.            | 0,874 |       |              |

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

**Gambar 1. Uji Normality**



Gambar 1 menunjukkan bahwa titik residual menyebar disekitar garis miring mengikuti arah garis tersebut, keadaan ini menunjukkan bahwa data residual tersebar normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

**Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 57                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 2,24506585                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,104                       |
|                                  | Positive       | ,045                       |
|                                  | Negative       | -,104                      |
| Test Statistic                   |                | ,104                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,194 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Dari tabel 3 diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam studi ini.

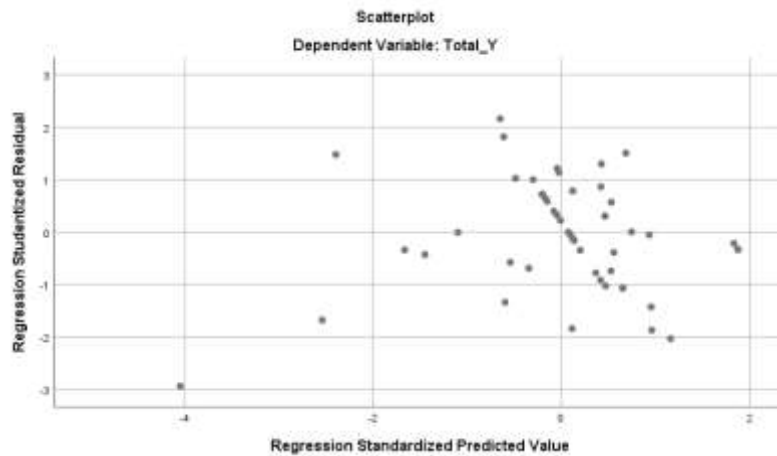
**Tabel 4. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)            | -11,155                     | 3,414      |                           | -3,268 | ,002 |                         |       |
|       | Kepemimpinan (X1)     | ,249                        | ,109       | ,167                      | 2,273  | ,027 | ,445                    | 2,248 |
|       | Kompensasi (X2)       | ,154                        | ,076       | ,192                      | 2,030  | ,047 | ,267                    | 3,741 |
|       | Beban Kerja (X3)      | ,099                        | ,105       | ,074                      | ,947   | ,348 | ,393                    | 2,545 |
|       | Lingkungan Kerja (X4) | ,736                        | ,124       | ,595                      | 5,921  | ,000 | ,237                    | 4,217 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Tabel 4 menampilkan seluruh nilai variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil 10 dan Tolerance lebih besar 0,10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, menjadikan model regresi ini layak dipergunakan pada studi ini.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 memperlihatkan bahwasanya titik-titik tampak menyebar dengan bebas tanpa pola tertentu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t      | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1     | (Constant)            | -11,155                     | 3,414      |                      | -3,268 | ,002 |
|       | Kepemimpinan (X1)     | ,249                        | ,109       | ,167                 | 2,273  | ,027 |
|       | Kompensasi (X2)       | ,154                        | ,076       | ,192                 | 2,030  | ,047 |
|       | Beban Kerja (X3)      | ,099                        | ,105       | ,074                 | ,947   | ,348 |
|       | Lingkungan Kerja (X4) | ,736                        | ,124       | ,595                 | 5,921  | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan koefisien yang diperoleh, maka persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = -11,155 + 0,249 X1 + 0,154 X2 + 0,099 X3 + 0,736 X4 + e$$

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,936 <sup>a</sup> | ,876     | ,866              | 2,330                      |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X3), Kompensasi (X2)  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Pada tabel 6, nilai R Square studi yakni 86,6%.

**Tabel 7. Uji F (Uji Simultan) ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1985,882       | 4  | 496,471     | 91,464 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 282,258        | 52 | 5,428       |        |                   |
|       | Total      | 2268,140       | 56 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X3), Kompensasi (X2)

Sumber : Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Tabel 7 terdapat nilai Fhitung sebesar 91,464 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga itu berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwasanya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

## Pembahasan

Hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mampu memberikan arahan, motivasi, serta meningkatkan rasa dihargai karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan, yang menunjukkan karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan karena kondisi yang nyaman dan kondusif meningkatkan semangat kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan studi, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Uji F menunjukkan nilai Fhitung 91,464 > F tabel 2,78 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,866 atau 86,6%, sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model studi ini.

## **REFERENSI**

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.