

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MbK Ventura Lamongan

Refika Selisia¹, Mohammad Lukman Zaini², Ikhsan Gunadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Teknik Multimedia Internasional Malang, Indonesia

E-mail: refika291102@gmail.com¹, lukmanzaini@stt.ac.id², ikhsangunadi@gmail.com³

Article History:

Received: 24 Februari 2026

Revised: 05 Maret 2026

Accepted: 07 Maret 2026

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan kerja*

Abstract: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Lokasi penelitian ini pada PT MBK Ventura Lamongan yang berada di wilayah Kabupaten Lamongan dengan 54 responden karyawan yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data SPSS yang mana diperoleh hasil, nilai $f_{hitung} (24,153) > f_{tabel} 2,790$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, berbagai kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi atau Perusahaan juga dijalankan oleh sumber daya manusia. meskipun di era modern seperti sekarang ini teknologi sudah sangat canggih, tetapi tetap saja peran sumber daya manusia sangatlah penting, SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu Perusahaan, Dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Perusahaan memiliki potensi menciptakan pengalaman yang memuaskan melalui pelayanan yang berkualitas tinggi dan konsisten (Zaini, 2021), karena kualitas pelayanan yang unggul dan konsisten dapat mendatangkan kepuasan serta memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan (Zaini, 2021a).

Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yang paling penting adalah kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Lantara dan Nursan dalam (Angraini Sinta, 2024), kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya, sehingga seseorang dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas pada aspek lainnya. Selain itu, Handoko dalam (Romadlon, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Seperti individu memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk Perusahaan. Indikator keberhasilan suatu usaha dapat dilihat dari terciptanya kenyamanan dan kepuasan bagi para karyawan (Zaini, 2021). Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan.

Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan yang tidak puas pada karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para pelanggan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Dalam pelaksanaannya Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya kompensasi.

Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas balas jasa yang telah melakukan tugas serta tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan kepada karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan atau organisasi karena dapat menjadi tolak ukur atau nilai kerja karyawan. Menurut Marwansyah dalam (Suhermin, 2021) bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau penghargaan yang berbentuk dalam materiil maupun non materiil yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang harus secara adil dan layak kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas dapat dicapainya dari tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, serta diharuskan bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau Perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik dan kompetitif akan mendorong peningkatan semangat kerja serta produktivitas karyawan (Trisnawati *et al.*, 2023), sehingga mampu menciptakan kinerja yang optimal. Oleh karena itu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode yang rasional agar pemberian gaji atau kompensasi dapat disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan agar tetap nyaman, aman dan mendukung sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Menurut Nitisemito (2012) dalam (Astuti Ari *et al.*, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah segala suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja, peralatan kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Trisnawati *et al.*, 2023). Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Penelitian oleh (Rika Arianti *et al.*, 2025) di PT. Semen Bosowa Maros menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,048

Faktor selanjutnya selain lingkungan kerja adalah beban kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Munandar (2001) dalam (Mukaromah *et al.*, 2021) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan factor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh (Widiantoro Roni & Lumban Gaol Porman, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, dengan nilai t-hitung sebesar -6,296 dan signifikansi 0,000

PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura adalah Perusahaan yang bergerak dalam Lembaga keuangan mikro yang kegiatannya memberikan pinjaman modal tanpa jaminan untuk usaha para wanita dari keluarga berpendapatan rendah dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro. Modal kerja yang diberikan adalah untuk individu tetapi dalam proses pengajuan, pencairan dan setoran harus dilakukan secara berkelompok minimal 10 wanita. Pada era globalisasi saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara Perusahaan merupakan salah satu factor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan. Salah satu keunggulan dari PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura yaitu Bunga (bunga hasil) 20% per tahun, lebih rendah dari lembaga pesaing yang sistemnya hampir sama dengan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura (Mukaromah *et al.*, 2021)

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara terpisah, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya fokus pada satu atau dua variabel, seperti kompensasi atau lingkungan kerja, tanpa mempertimbangkan interaksi ketiganya secara simultan. Misalnya, penelitian oleh (Gilman *et al.*, 2023) hanya menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula, (Widiyanto & Setyawasih, 2019) meneliti pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kurangnya penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan menciptakan celah untuk studi yang lebih komprehensif.

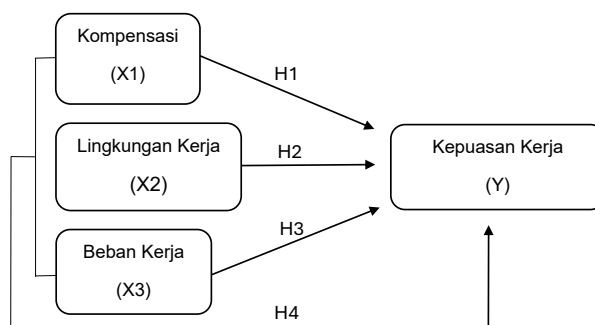
Apalagi dalam konteks perusahaan pembiayaan mikro dengan misi sosial seperti PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBK Ventura). Banyak studi terdahulu dilakukan dalam konteks industri manufaktur, perhotelan, atau sektor publik, sehingga kurang relevan untuk diterapkan pada perusahaan pembiayaan mikro seperti PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura. Misalnya, penelitian oleh (Miptahul Fadli *et al.*, 2022) dilakukan pada perusahaan di Bekasi, sementara studi oleh (Sulis Triana, 2022) berfokus pada karyawan departemen penjualan di PT Sinar Sosro. Kekhususan sektor

pembiayaan mikro dengan misi sosialnya memerlukan penelitian yang disesuaikan dengan karakteristik industrinya. Oleh karena itu, peneliti memilih 5 kantor cabang Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura di daerah Lamongan sebagai lokasi penelitian atau penyebaran kuesioner dengan beberapa pertimbangan. Pertama, cabang-cabang tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup representatif untuk dijadikan sampel penelitian sehingga dapat menggambarkan kondisi kepuasan kerja secara lebih objektif. Kedua, penyebaran kuesioner di beberapa kantor cabang sekaligus diharapkan mampu mengurangi bias data karena hasil penelitian tidak hanya merepresentasikan satu cabang saja melainkan beberapa unit kerja dengan karakteristik yang berbeda. Ketiga, secara praktis pemilihan lokasi di lamongan mempertimbangkan kemudahan akses peneliti dalam melakukan pengumpulan data, baik dari segi jarak maupun koordinasi dengan pihak perusahaan. Dengan demikian, pemilihan 5 kantor cabang ini diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat dan relevan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Kabupaten Lamongan sebanyak 53 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan sumber pendukung lainnya (Angraini Sinta, 2024). Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan studi pustaka, dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert 1–5.

Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis data, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan korelasi antara skor item dan skor total, di mana instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel ($\geq 0,3$). Uji reliabilitas dianalisis menggunakan Cronbach Alpha melalui SPSS, dengan kriteria reliabel apabila nilai Alpha $> 0,6$. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (< 10), serta uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan ketentuan nilai signifikansi $> 0,05$. Selanjutnya, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) dengan tingkat signifikansi 0,05 serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Gaspar *et al.*, 2023). Berikut merupakan kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Analisis Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorof Smirnov Test*.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Test Statistic	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi klasik dan dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi. Berikut ini hasil uji analisis menggunakan bantuan spss hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	,916	1,092
LingkunganKerja	,985	1,015
BebanKerja	,917	1,090

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 2, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,916 dengan VIF 1,092, variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,985 dengan VIF 1,015, serta variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,917 dengan VIF 1,090. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,218	3,578		-,620	,538
Kompensasi	,081	,094	,125	,865	,391
LingkunganKerja	,044	,121	,050	,360	,720
BebanKerja	,084	,089	,136	,941	,351

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391, variabel lingkungan kerja sebesar 0,720, dan variabel beban kerja sebesar 0,351. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 variabel atau lebih variabel independen. Untuk menganalisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu berupa software program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,053	5,427		2,590	,013
Kompensasi	,738	,142	,490	5,185	,000
LingkunganKerja	1,019	,184	,504	5,538	,000
BebanKerja	-,671	,135	-,469	-4,975	,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,053 + 0,738X_1 + 1,019X_2 - 0,671X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,053 mengindikasikan apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan bernilai 14,053. Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,738, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,738 satuan. Variabel lingkungan kerja (X_2) juga berpengaruh positif dengan koefisien sebesar 1,019, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,019 satuan. Sebaliknya, variabel beban kerja (X_3) berpengaruh negatif dengan koefisien sebesar -0,671, yang berarti peningkatan satu satuan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,671 satuan.

Analisis Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dijalankan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil uji spss tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,053	5,427		2,590	,013
Kompensasi	,738	,142	,490	5,185	,000
LingkunganKerja	1,019	,184	,504	5,538	,000
BebanKerja	-,671	,135	-,469	-4,975	,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5, variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,185 dengan signifikansi 0,000, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,009 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MBK Ventura Lamongan. Variabel lingkungan kerja (X_2)

memiliki nilai t hitung sebesar 5,538 dengan signifikansi 0,000, yang juga lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MBK Ventura Lamongan. Sementara itu, variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar -4,975 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MBK Ventura Lamongan.

2. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066,022	3	355,341	24,158	,000 ^b
	Residual	735,460	50	14,709		
	Total	1801,481	53			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,153 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 2,79 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MBK Ventura Lamongan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka bisa dilihat dari nilai Adjusted Rsquare sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,567	3,835

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 7, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan 56,7% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengujian H1 (Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu sebesar 0,05. Menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H1 pada penelitian ini dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Afriyanti & Abrian, 2023). Menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengujian H2 (Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 5,538 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu sebesar 0,05. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H2 pada penelitian ini dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Rika Arianti *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian H3 (Pengaruh variabel beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -4,975 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu sebesar 0,05. Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 pada penelitian ini dapat ditolak. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Saputra, 2021). Menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun.

Pengujian H4 (Pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y))

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT MBK Ventura Lamongan. Dikarenakan hasil f hitung $(24,153) > f$ tabel 2,790 dengan tingkat signifikan 0,000 maka H4 diterima. Dengan nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7% yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja adalah kuat, sedangkan sisanya 43,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara nyata pada pt mbk ventura lamongan. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Daroiin *et al.*, 2025) dengan hasil berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT MBK Ventura Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MBK Ventura Lamongan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang tinggi cenderung menurunkannya. Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,567 menunjukkan bahwa 56,7% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya

keseimbangan antara kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan beban kerja yang sesuai dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menjaga keseimbangan antara pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, dan mampu menjalankan tugas secara optimal demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat

DAFTAR REFERENSI

- Afriyanti, O., & Abrian, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel. *Nawasena: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v2i3.1007>
- Angraini, S. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.
- Arianti, R., Nuryadin, A., & Latif, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 47–59. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523>
- Astuti, A., Sumantri, P. E., & Wahyuningsih, E. S. (2022). Lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Banyumas.
- Daroii, D., Kusuma, D., & Soedjoko, H. (2025). Analisis lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek Bulusari. 4.
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Bekasi.
- Gaspar, N. A., Waworundeng, W., & Kumayas, N. (2023). Efektivitas pelayanan publik berbasis aplikasi Bitung Digital City (DC) di Kecamatan Madidir Kota Bitung. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–9
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilman, B., Saputra, M. I., Lubis, M. M., Azahara, N., Yulanda, R., & Riofita, H. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Mukaromah, S. (2021). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kebumen.
- Romadlon, D. W. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris pada mitra driver GrabBike Magelang).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhermin, M. (2021). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Triana, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan (Vol. 4).
- Trisnawati, N. K., Gunadi, I. G. B., Wahyudi, A., & Gama, S. (2023). Pengaruh quality of work life, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Garment Miana Gianyar.
- Widianoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 111–120.
- Zaini, M. L. (2021). Analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap pelayanan cleaning service menggunakan metode service quality (SERVQUAL) dan importance performance analysis (IPA) di PT Global Elang.