

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS
BUER KABUPATEN SUMBAWA**

Serli Safitri, Agusdin

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Mataram

Email : serlysafitri48@gmail.com, agusdin@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2) dan beban kerja(X3) terhadap kepuasan kerja(Y) tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Pengujian dilakukan pada 74 tenaga kesehatan di Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus. Dalam melakukan analisis data digunakan teknik regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 24. Hasil yang diperoleh adalah: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja akan semakin seningkat kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan semakin rendah kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation (X1), work environment (X2) and workload (X3) on job satisfaction (Y) of health workers at Buer Community Health Center, Sumbawa Regency. The type of research used is quantitative research with an associative-causal approach. Testing was carried out on 74 health workers at the Buer Community Health Center, Sumbawa Regency. The data collection method uses the census method. In conducting data analysis, multiple linear regression techniques were used with SPSS version 24 application tools. The results obtained were: (1) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (3)) Workload has a negative effect on job satisfaction. So it can be concluded that the higher the compensation and the better the work environment, the higher the job satisfaction of the health workers at the Buer Health Center, Sumbawa Regency, the higher the workload given, the lower the job satisfaction of the health workers at the Buer Health Center, Sumbawa Regency.

Keywords: Compensation, Work Environment, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Menurut Rivai (2009) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelegence, creativiti* dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya (Ndraha, 2012).

Salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi yaitu pengukuran kepuasan kerja karyawannya. Suatu organisasi perlu memastikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, ini adalah salah satu persyaratan utama untuk peningkatan produktivitas, daya tangkap, kualitas, dan layanan. Masalah kepuasan kerja karyawan membutuhkan kehati-hatian layanan (Amiruddin, et al, 2022). Permasalahan mengenai kepuasan kerja tenaga kesehatan ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh puskesmas buer yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan.. Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada salah satu tenaga kesehatan Puskemas Buer Kabupaten Sumbawa, diduga permasalahan yang terjadi pada Puskemas Buer Kabupaten

Sumbawa ialah kepuasan kerja, di mana terdiri dari kepuasan kondisi fisik tenaga kesehatan meliputi, jenis pekerjaan, kemampuan kerja, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja dan kondisi ruang kerja, serta ada kepuasan finansial yang meliputi jaminan serta kesejahteraan tenaga kesehatan seperti besaran gaji,bonus,jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya.

Menurut Herzberg (2008) dalam Ardana, Mujiati, dan Utama (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Kompensasi, (2) promosi atau peningkatan jabatan (motivasi), (3) lingkungan fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi, dan lain lain), (4) lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan bawahan, ataupun rekan kerja, kesempatan dalam mengambil keputusan) dan (5) karakteristik pekerjaan (beban kerja).

Kepuasan tenaga kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, faktor-faktor ini berhubungan dengan kenyamanan, keadilan, dan efisiensi dalam pekerjaan. Dengan memahami faktor-faktor ini, Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia mereka lebih baik dan meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Rivai (2009:357) kompensasi merupakan komponen yang penting karena kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan, kebijakan pemberian kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para

karyawan. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012).

Beberapa penelitian yang menunjukkan kesenjangan bagaimana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, dengan hasil yang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Prastica (2022) menunjukkan bahwa secara persial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Barat. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) menunjukkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil wawancara ditemukannya fenomena mengenai kompensasi di mana masih banyak tenaga kesehatan yang masuk golongan non Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sukarelawan dengan kompensasi tergolong tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan maupun jasa yang telah mereka lakukan hal ini tentu saja tidak dapat memenuhi kebutuhan harian mereka.

Selain dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena bisa mempengaruhi perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan pekerjaannya. Menurut Farida (2016 : 10) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) dalam penelitian Muhammad, Adolfini dan Lumintang (2016) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Savista (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gerbang NTB Emas Mataram)” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT GNE Mataram. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Rachmah (2018) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. Kedua penelitian itu menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukannya fenomena mengenai lingkungan kerja yaitu, jarak ruangan perawat yang jauh dari ruang rawat inap, ruang IGD dan ruangan lainnya sehingga membuat tenaga kesehatan kewalahan dalam melakukan pelayanan kesehatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut teori Herzberg yaitu pekerjaan itu sendiri, yang berhubungan dengan beberapa hal diantaranya beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja dan norma waktu (Permendagri 2008). Beban kerja menurut Astianto dan Supriyadi (2014) 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 upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Beberapa penelitian menunjukkan kesenjangan bagaimana beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, dengan mengatakan beberapa berpengaruh dan tidak berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Mayasari (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja” yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Lapas kelas IIB Singaraja. Namun ada juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena mengenai beban kerja yaitu tenaga kesehatan yang bekerja diluar bidangnya ataupun merangkap misalnya, tenaga kesehatan yang piket atau shift pada hari itu seharusnya ia hanya menjaga ruang rawat inap tetapi diharuskan juga menjaga ruang IGD dan turun kemasyarakat baik itu dalam kegiatan pos pelayanan terpadu (posyandu) dan penyuluhan terhadap sekolah-sekolah yang ada pada Kecamatan Buer, hal ini dikarenakan Puskesmas Buer kekurangan jumlah tenaga kesehatan, ditambah adanya target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, besarnya pekerjaan tentu sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal lain yang menjadi keluhan tenaga kesehatan Puskesmas Buer ialah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam).

Berdasarkan uraian teori, GAP penelitian dan fenomena yang telah

dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS BUER KABUPATEN SUMBAWA.”

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, sedangkan menurut Luthans (2014) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017) kepuasan kerja merupakan kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan, keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan

merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan (Qomariah, 2020).

Sementara Menurut Rivai dan Sagala (2009:859), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dikategorikan ke dalam kelompok berikut:

1. Faktor instrinsik, yaitu faktor dalam diri pegawai yang dibawa olehnya sejak mulai bekerja.
2. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar diri pegawai, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:150) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris) mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Sastrohadiwiryono (2015) menatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaganya dan pikiran demi kemajuan suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Sedangkan menurut Long (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang di sediakan oleh organisasi. Artinya, reward sendiri adalah semua hal yang di sediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual (Sinambela, 2016:218).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2002:121),

dalam penelitian Iroth (et al., 2018) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan adanya pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan yang baik antara pemerintah dan tenaga kesehatan.
2. Kepuasan Kerja, Dengan balas jasa, tenaga kesehatan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan tenaga kesehatan pada puskesmas akan lebih mudah.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas tenaga kesehatan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin tenaga kesehatan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
8. Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Sunyoto (2015) Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting Ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan, menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja ialah suatu kelompok atau serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap beban

kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010)

Meskhati dalam eidyanti dkk (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata pekerjaan untuk setiap pekerjaan selama periode tertentu. Beban kerja ialah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwakala, 2011)

Menurut Rodhal dan Manuaba dalam penelitian Maulana (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ialah:

1. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan prasarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan kerja.
 - b. Organisasi kerja seperti rentan waktu kerja, waktu istirahat, kerja yang bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, pelimpahan tugas maupun tanggung jawab dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja yang bisaa di sebut sebagai sumber stresor yang mana terdiri dari lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja fisik,

lingkungan kerja kimiawi dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh di sebut dengan strain, berat eingannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal ini meliputi, jenis kelamin, usia, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

PERUMUSAN HIPOTESIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kompensasi. Di mana dengan adanya kompensasi baik dalam bentuk pembayaran tunai maupun dalam bentuk motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sunyoto (2015) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tunai tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut Simamora (2004) Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan Ratnasari (2021) hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan (2015) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhani dan Surya (2023) yang pada pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Saumbawa

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya . contohnya ialah kebersihan lingkungan kerja, kelengkapan peralatan, suhu lingkungan kerja, aroma lingkungan kerja dan lain sebagainya (Enny, 2019). Perusahaan dengan kenyamanan lingkungan kerja akan membuat pegawai yang bekerja disana memiliki motivasi sehingga akan memberikan peningkatan dalam kinerjanya serta dapat memberi bantuan dalam mengurangi rasa jenuh dan lelah, tentu saja memberi peningkatan dalam kepuasan kergja pegawai. (Mulyah, et al., 2020).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Saputra (2023) dan penelitian yang dilakukan Sari (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja pegawai.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

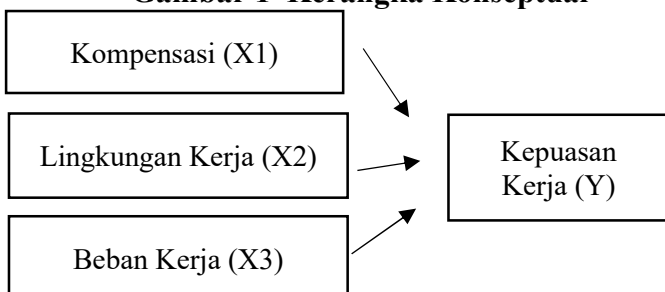
Menurut Haryono dalam penelitian (Isfilihandi, 2019) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat maupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seseorang pegawai menderita gangguan dan merasa tertekan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. (Sudihartono dalam Fitriana, 2022).

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmah (2018), Ahmed dan Maisara (2006), Fitriani (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka konseptual diatas menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain yakni pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 74 orang. Setelah penyebaran kuesioner, sebanyak 74 responden mengisi kuesioner dari total populasi yang ada. Ini berarti jumlah responden yang mengisi kuesioner mencakup sekitar 100% dari jumlah keseluruhan tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa. ” Setelah data terkumpul, analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.200	.211
X1	.197	.028
X2	.157	.043
X3	-.111	.028

Sumber: data primer diolah dari SPSS
Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.200 + 0.197 X1 + 0.157 X2 + -0.111 + e$$

Dari persamaan regresi diperoleh

konstanta sebesar 3.200 yang menyatakan apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi, lingkungan dan beban kerja maka besarnya nilai peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sebesar 3.200.

Koefisien regresi variabel variabel kompensasi (X1) positif sebesar 0.197 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sebesar 0.197 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja tenaga kesehatan semakin meningkat.

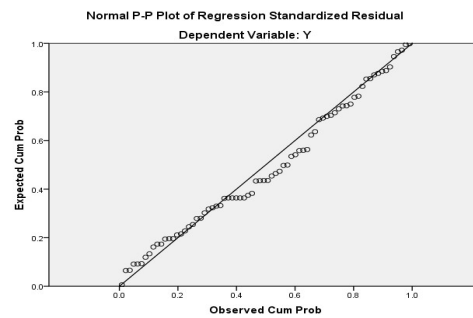
Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) positif sebesar 0.157 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sebesar 0.157. dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan jika lingkungan kerja yang diberikan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Koefisien variabel beban kerja (X3) negatif sebesar (-0,111) yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel beban kerja akan mengurangi kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sebesar (-0,111) satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika beban kerja tinggi maka kepuasan tenaga kesehatan semakin berkurang. Sebaliknya, jika beban kerja rendah maka akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan pada gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikoloneiritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.744	1.345
Lingkungan Kerja	.744	1.344
Beban Kerja	.908	1.101

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

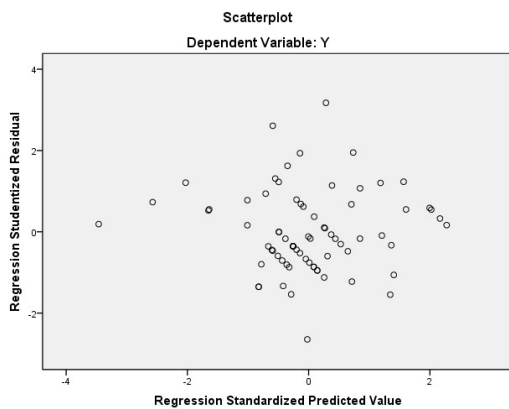
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 2, diperoleh nilai telerace variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja masing-masing lebih besar >0,1 sedangkan nilai VIF ketiga variabel independent < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heterokedasitas dapat dengan cara melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telat terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika adanya pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3 Hasil Uji heterokedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan grafik 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta sebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian in tidak terjadi masalah heterokedastisitas, maka dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji F/ Kelayakan Model)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.340	3	1.447	53.321	.000 ^a
Residual	1.899	70	.027		
Total	6.240	73			

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai F 53.321 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a-5% $F_{tabel} = df1 (k-1) df2 (n-k)$ atau F_{tabel} dimana n adalah jumlah dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh

$F_{tabel} =$
 $df1 = k-1 = 4-1 = 3$
 $df2 = n-k = 74-4 = 70$

Pengujian dilakukan pada a= 5% maka F tabel adalah 3,13

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai F hitung 53,321 > F tabel yaitu 3,13 dan tingkat signifikasi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima, artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalis.

Uji Hipotesis (Uji t/ Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial) Taraf Signifikan 5%

Variabel	t Hitung	t Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	6.950	1,994	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	3.621	1,994	0.000	Signifikan
Beban Kerja	-3.999	1,994	0.004	Signifikan

Sumber: data primer diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel di dapat dengan menggunakan persamaan $t_{tabel} = t_{(a/2 : n-k-1)} = t_{(0,025 : 70)} = 1,994$ atau didapat dengan menggunakan nilai kepercayaan derajat bebas yaitu $74-4=70$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 70 dengan nilai t tabel sebesar 1,994.

1. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,950 > 1,994$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,621 > 1,994$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.
3. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $(-3,999) < 1,994$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.683	.165

Sumber: data primer diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.683 yang berarti 68,3%%

variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Sedangkan sisanya 31,7% di jelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti: motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil ini di tunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $6,950 > 1,994$ nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa semakin meningkat, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Dapat kita simpulkan bahwa kompensasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa, hal ini disebabkan karna tenaga kesehatan dalam bekerja tentu saja harus mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori sangat adil dan layak artinya bahwa kompensasi yang didapatkan oleh tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sangat adil dan layak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $3,621 > 1,994$ nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika lingkungan kerja semakin terpenuhi maka akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa., dan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Dapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, hal ini disebabkan karena pekerjaan tenaga kesehatan tergolong beresiko sehingga sangat diperlukannya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan lingkungan kerja baik artinya lingkungan kerja Puskesmas Buer tergolong baik.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat menyimpulkan bahwa beban kerja memberikan hasil negatif hasil ini ditunjukkan dari t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar $(-3,999 < 1,994)$, nilai t hitung yang bernilai negatif berarti bahwa ketika beban kerja yang diberikan meningkat maka akan mengurangi kepuasan kerja tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa, dan nilai signifikansi sebesar

$(0,000 < 0,05)$. Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja tenaga kesehatan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa, sedangkan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa.

Saran

Bagi Instansi

1. Kompensasi yang diterima tenaga kesehatan berada pada kategori "sangat adil dan layak". Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan pada tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa sangat baik, hal ini perlu dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan lagi. Namun, meskipun rata-rata item menunjukkan hasil yang adil dan layak, sebaiknya kompensasi yang diberikan kepada tenaga kesehatan lebih diperhatikan lagi. Menurut tenaga kesehatan, salah satu penyebab tenaga kesehatan kurang merasakan kepuasan kerja dikarenakan imbalan yang diterima dirasa kurang, hal tersebut tidak sepadan dengan gaji dan imbalan yang diberikan. Perhatian terhadap gaji dan tunjangan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan tenaga kesehatan dan kesesuaian imbalan dengan pekerjaan yang dilakukan, agar

tenaga kesehatan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

2. Lingkungan kerja puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa berada pada kategori “baik”. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa tergolong baik sehingga perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi mengingat resiko yang ditanggung tenaga kesehatan tergolong tinggi karena bersentuhan langsung dengan pasien. Menurut tenaga kesehatan jarak antar satu ruangan dengan ruangan lainnya perlu diperhatikan lagi dikarenakan ada beberapa ruangan dengan jarak yang berjauhan sehingga dalam menjalankan tugas tak jarang tenaga kesehatan merasa kewalahan, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.
3. Beban kerja yang dialami tenaga kesehatan berada pada kategori “tinggi”. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa tergolong tinggi. Sehingga pemberian beban

REFRENSI

- Ahmad, D & Maisara P. (2006). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta. 536–543.
- Anggriyani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Dan Para Medis Di Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok Barat.
- Bayu Indra Nugraha, M., & Bagus Ketut Surya, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja

kepada tenaga kesehatan lebih di perhatikan lagi sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing tenaga kesehatan. Menurut tenaga kesehatan, salah satu penyebab tenaga kesehatan kurang dalam merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas dikarenakan tugas atau target pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kesehatan tergolong banyak yang menyebabkan tenaga kesehatan rentan kelelahan dan terkena penyakit. Perhatian terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman akan memacu tenaga kesehatan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Buer Kabupaten Sumbawa seperti kinerja, disiplin kerja, stress kerja dan sebagainya. Diharapkan menggunakan indikator yang sesuai untuk mengukur masing-masing variabel.

dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.

- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Febry, Erfan dan Ardianti. (2018).

- Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). 8.
- Fitriana, V. Agusdin & Suprayetno, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Purnama Sakti Motor-Cabang Lombok Timur (Sps Motor Cabang Lombok Timur).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPTE-Yogyakarta.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumberdaya Daya Manusia ,Edisi Kedua*. Jakarta: PT.Prehalindo.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Herlita, T. (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Bright PLN Batam Lombok Barat
- Iroth, A., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Isfilhandi, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indomaret Group Kota Mataram.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
- Maulana, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Beba Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Mataram.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pangestu, dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani

- Ngawi).
- Permadi, I. M. Y., & Wayan, I. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indoneisa Power Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 521–549.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa).
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(1), 1–14.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Sudana, I., & Supartha, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN. Hal.55-62
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Williyogi, Saputra. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dunia Makmur Jaya.
- Yunita, P. (2022) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Barat
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.