

## Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Shopee Express* di Kota Bima

Nur Anisah<sup>1</sup>, Muhammad Badar<sup>2</sup>, Kartini Apriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

\*Korespondensi: [nuranisah.stiebima22@gmail.com](mailto:nuranisah.stiebima22@gmail.com)

Received: 27-07-2026

Revised: 13-18-2026

Accepted: 25-09-2026

### Abstract

*This research was conducted to examine, both partially and simultaneously, how compensation, workload, and the work environment affect the job satisfaction of Shopee Express employees in Bima City. A total of 60 respondents took part in the study, drawn through a saturated sampling method. Data were gathered through a Likert-scale questionnaire and processed using multiple linear regression. Findings indicate that, on a partial basis, compensation exerts a meaningful influence on employees' job satisfaction, whereas workload and the work environment do not show a significant partial effect. When examined together, however, compensation, workload, and the work environment jointly produce a significant effect on the job satisfaction of Shopee Express employees in Bima City, accounting for 39.9% of the variance in job satisfaction. These findings indicate the importance of companies maintaining and improving fair compensation systems that align with employee contributions, whether in the form of salaries, incentives, or benefits. Companies also need to continue to manage workloads proportionately and maintain a safe and comfortable work environment to ensure optimal operations.*

**Keywords:** Compensation, Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Employees

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima, baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Sebanyak 60 responden dilibatkan dalam penelitian ini melalui metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian data tersebut diolah dengan teknik regresi linear berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial, kompensasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara beban kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Namun ketika ketiganya diuji secara bersamaan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima, dengan kontribusi sebesar 39,9% terhadap variasi kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perusahaan mempertahankan sekaligus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan selaras dengan kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan. Perusahaan juga perlu terus mengelola beban kerja secara proporsional serta menjaga lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar operasional perusahaan dapat berjalan optimal.

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

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di era digital telah menghadirkan perubahan besar pada berbagai sisi kehidupan, tidak terkecuali di bidang ekonomi dan perdagangan. Salah satu wujud nyata dari kemajuan ini adalah semakin meluasnya perdagangan berbasis elektronik atau *e-commerce* di Indonesia. Kemunculan *e-commerce* mengubah cara masyarakat bertransaksi, dari yang semula bersifat konvensional menjadi serba digital, sehingga aktivitas jual beli dapat berlangsung kapan pun dan di mana pun tanpa terbatas ruang dan waktu (Maghfiroh *et al.*, 2025). Pergeseran pola konsumsi ini menegaskan bahwa *e-commerce* kini menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi digital nasional.

Di tengah pesatnya pertumbuhan *e-commerce* tersebut, salah satu perusahaan jasa logistik yang turut berkembang pesat adalah *Shopee Express*, layanan pengiriman resmi milik Shopee yang dirancang untuk mendukung kelancaran distribusi barang dari penjual ke tangan konsumen. *Shopee Express* memegang peran krusial dalam memastikan seluruh rangkaian proses pengiriman berjalan lancar, mulai dari penjemputan paket, penyortiran, pengemasan, hingga pengantaran ke pelanggan. Untuk itu, dalam menjalankan operasionalnya, *Shopee Express* dituntut memberikan layanan yang cepat, akurat, dan efisien demi menjaga kepuasan pelanggan, dan keberhasilan ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Desnirita, 2018).

Sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam sebuah organisasi karena manusialah yang menggerakkan seluruh roda aktivitas perusahaan. Hasibuan, (2017) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara bersamaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki peran strategis yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya; tanpa pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia, perusahaan akan kesulitan mewujudkan target-target yang telah ditetapkan.

Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, yang menjadi perhatian serius bagi perusahaan karena berkaitan erat dengan semangat kerja, produktivitas, loyalitas, serta kinerja karyawan. Handoko, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional, baik yang menyenangkan maupun tidak, yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang wajib diperhatikan perusahaan agar karyawan tetap produktif dan dapat bekerja secara maksimal (Yulianita & Assagaf, 2025).

Kompensasi menjadi faktor pertama yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sepadan dengan beban kerja akan menumbuhkan rasa dihargai pada diri karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang dirasa tidak sesuai berpotensi memunculkan ketidakpuasan dan

menurunkan semangat kerja karyawan. Hasibuan, (2017) menyebutkan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Faktor kedua yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah beban kerja, yaitu sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu tekanan kerja, kelelahan baik fisik maupun mental, serta stres yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dengan kemampuan karyawan justru menciptakan kenyamanan bekerja dan mendorong semangat kerja. Susilowati *et al.*, (2024) menjelaskan beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang wajib diselesaikan pegawai sesuai standar kerja berdasarkan jenis pekerjaannya masing-masing. Semakin besar beban kerja yang tidak dikelola dengan baik, semakin besar pula potensi menurunnya kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang turut menentukan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, yakni segala hal di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Suhardi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang sedang bekerja, yang turut memengaruhi jalannya pekerjaan tersebut.

Hasil observasi awal terhadap karyawan *Shopee Express* di Kota Bima menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang berlaku masih didasarkan pada capaian target atau jumlah paket yang berhasil diselesaikan. Perusahaan menetapkan target mingguan sebanyak 1.200 paket, dan semakin besar jumlah paket yang berhasil diantar melebihi target tersebut, semakin besar pula insentif yang diperoleh karyawan. Beban kerja terpantau meningkat cukup tajam pada momen-momen tertentu, seperti saat program flash sale, menjelang Hari Raya Idulfitri, maupun pada tanggal-tanggal kembar seperti 9.9, 10.10, 11.11, dan 12.12. Pada periode-periode tersebut, volume pesanan pelanggan melonjak signifikan sehingga jumlah paket yang harus diproses dan diantar jauh lebih besar dibanding hari-hari biasa. Jika pada kondisi normal seorang kurir hanya mengantar sekitar 100-120 paket per hari, pada masa promosi angka tersebut bisa melonjak hingga lebih dari 200 paket per hari. Kondisi area sortir yang padat serta munculnya keluhan pelanggan akibat keterlambatan pengiriman turut menjadi kendala tersendiri dari sisi lingkungan kerja.

Berangkat dari persoalan-persoalan tersebut, peneliti tertarik untuk memahami lebih jauh kondisi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi beberapa hal penting yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima serta memberikan gambaran mengenai kondisi kerja yang mereka alami.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur krusial dalam manajemen sumber daya manusia sebab berhubungan langsung dengan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Jaenab, (2021) menyebut kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diperoleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Sejalan dengan hal itu, Aswaruddin *et al.*, (2023) memaknai kompensasi sebagai wujud imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah menuntaskan suatu pekerjaan tertentu atau berhasil memenuhi standar maupun target yang ditetapkan.

Hasibuan, (2017) turut menegaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai balasan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam konteks yang serupa, Andriany, (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebuah temuan yang juga diperkuat oleh Emily & Kadang, (2020). Hal ini menegaskan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kompensasi, sebab tingkat kepuasan karyawan yang tinggi terhadap kompensasi yang diterima akan berdampak positif pada hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

### Beban Kerja

Christbelonni, (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan kegiatan yang harus dituntaskan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Paramitadewi, (2017) memandang beban kerja sebagai kondisi ketika seseorang mengerjakan pekerjaan yang jumlahnya melebihi waktu yang tersedia, atau mengerjakan tugas yang terlampau sulit untuk diselesaikan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hasibuan, (2017) menambahkan bahwa beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab satu orang, yaitu sejumlah tugas yang dibebankan kepada individu atau karyawan untuk diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Temuan dari Lumunon *et al.*, (2019) serta Putri *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda diperlihatkan oleh Huriyah & Wahyuningsih, (2023) serta Antoni *et al.*, (2021), yang menemukan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kendati demikian, beban kerja tetap perlu menjadi perhatian perusahaan, sebab tuntutan kerja yang tinggi dan berlebihan berpotensi memunculkan rasa jenuh pada diri karyawan.

### Lingkungan Kerja

Nabawi, (2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang berpengaruh terhadap tugas-tugas

yang mereka emban, dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong serta meningkatkan gairah kerja karyawan. Fauzi, (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, hingga kelengkapan sarana pendukung lingkungan kerja.

Afandi, (2016) menjelaskan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya, termasuk di dalamnya suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, dan pencahayaan ruangan. Penelitian Damayanti & Ismiyati, (2020) serta Aritonang & Febrian, (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara Fitriyah, (2021) bersama Huriyah & Wahyuningsih, (2023) menemukan hasil sebaliknya, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk senantiasa memperhatikan kondisi lingkungan kerja, karena semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan.

### **Kepuasan Kerja**

Kevin & Le, (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang bersifat menyenangkan atau positif, yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pengalaman kerja maupun pekerjaannya sendiri. Reza Nurhakiki *et al.*, (2024) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dengan tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada setiap individu sesuai sistem nilai masing-masing. Pada umumnya, seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasibuan, (2017) memandang kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan disertai kecintaan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, meskipun tidak ada tolok ukur kepuasan kerja yang bersifat mutlak karena setiap karyawan memiliki standar kepuasannya sendiri. Sementara itu, Pramuditha, (2020) memaknai kepuasan kerja sebagai perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dirasakan karyawan sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi dirinya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja mencerminkan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins, (2017) menerangkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama, di antaranya imbalan atau kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta beban maupun tuntutan pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan, (2017) kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan; kompensasi yang adil dan layak akan mendorong kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai. Susilowati *et al.*, (2024) menambahkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres kerja yang berujung pada penurunan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang sesuai

kemampuan karyawan justru menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Nabawi, (2019) turut menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka.

Berdasarkan berbagai pandangan ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor utama yang secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi secara adil, mengelola beban kerja secara proporsional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan turut meningkat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan mengungkap hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Penelitian ini secara khusus dirancang untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena, baik yang bersifat alam maupun sosial, yang menjadi objek pengamatan (Sugiyono, 2016). Purwanto, (2018) menambahkan bahwa instrumen penelitian pada intinya adalah alat yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan Skala Likert, di mana responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi mereka.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan *Shopee Express* di Kota Bima yang berjumlah 60 orang. Adapun sampel, menurut Sugiyono (2016), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut; dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mencakup keseluruhan karyawan *Shopee Express* di Kota Bima yang berjumlah 60 orang.

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, terdiri atas 2 orang admin dan 58 orang kurir. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi pustaka. Sugiyono, (2016) menjelaskan bahwa analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden maupun sumber lainnya terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis t, serta uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berikut ini dipaparkan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan program SPSS for Windows.

**Tabel 1.** Uji Validitas Data Kompensasi (X1), Beban Kerja(X2), Lingkungan Kerja(X3) Dan Kepuasan Kerja(Y)

| Variabel             | Butir | r-Hitung | Kriteria | r-Tabel | Keterangan |
|----------------------|-------|----------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (X1)      | 1     | 0,603    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 2     | 0,644    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 3     | 0,576    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 4     | 0,643    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 5     | 0,546    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 6     | 0,629    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 7     | 0,592    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 8     | 0,609    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 9     | 0,655    | >        | 0,300   | Valid      |
| Beban Kerja (X2)     | 1     | 0,369    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 2     | 0,454    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 3     | 0,482    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 4     | 0,481    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 5     | 0,393    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 6     | 0,380    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 7     | 0,452    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 8     | 0,346    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 9     | 0,563    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 10    | 0,356    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 11    | 0,433    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 12    | 0,496    | >        | 0,300   | Valid      |
| Lingkungan Kerja(X3) | 1     | 0,621    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 2     | 0,588    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 3     | 0,603    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 4     | 0,527    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 5     | 0,608    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 6     | 0,635    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 7     | 0,602    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 8     | 0,635    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 9     | 0,611    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 10    | 0,729    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 11    | 0,609    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 12    | 0,595    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 13    | 0,616    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 14    | 0,556    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 15    | 0,621    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 1     | 0,499    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 2     | 0,603    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 3     | 0,482    | >        | 0,300   | Valid      |
|                      | 4     | 0,605    | >        | 0,300   | Valid      |

|                    |    |       |   |       |       |
|--------------------|----|-------|---|-------|-------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 5  | 0,586 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 6  | 0,605 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 7  | 0,665 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 8  | 0,603 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 9  | 0,709 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 10 | 0,629 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 11 | 0,627 | > | 0,300 | Valid |
|                    | 12 | 0,739 | > | 0,300 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

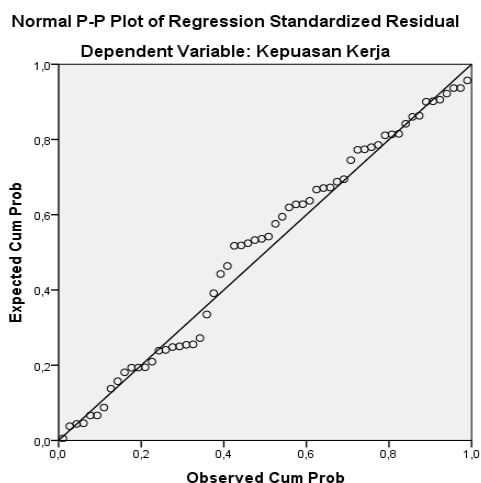
Mengacu pada tabel 1 di atas, hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai r hitung yang seluruhnya berada di atas 0,300, sehingga seluruh butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

| Variabel         | Jumlah item | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|------------------|-------------|------------------|---------|------------|
| Kompensasi       | 9           | 0,785            | 0,600   | Reliabel   |
| Beban kerja      | 12          | 0,610            | 0,600   | Reliabel   |
| Lingkungan kerja | 15          | 0,882            | 0,600   | Reliabel   |
| Kepuasan kerja   | 12          | 0,848            | 0,600   | Reliabel   |

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel, sebab nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh telah mencapai atau bahkan melampaui ambang batas yang ditetapkan, yaitu 0,600.



**Gambar 1.** Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Gambar di atas memperlihatkan sebaran titik yang mengumpul di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga model regresi ini dapat dikatakan layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja serta telah memenuhi asumsi

normalitas. Guna memperkuat hasil uji normalitas tersebut, peneliti juga melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 60                      |
| Normal                    | Mean           | ,0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 3,22662843              |
| Most Extreme              | Absolute       | ,101                    |
| Differences               | Positive       | ,083                    |
|                           | Negative       | -,101                   |
| Test Statistic            |                | ,101                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, uji One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Oleh karena nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih besar dibanding taraf uji penelitian ( $0,200 > 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

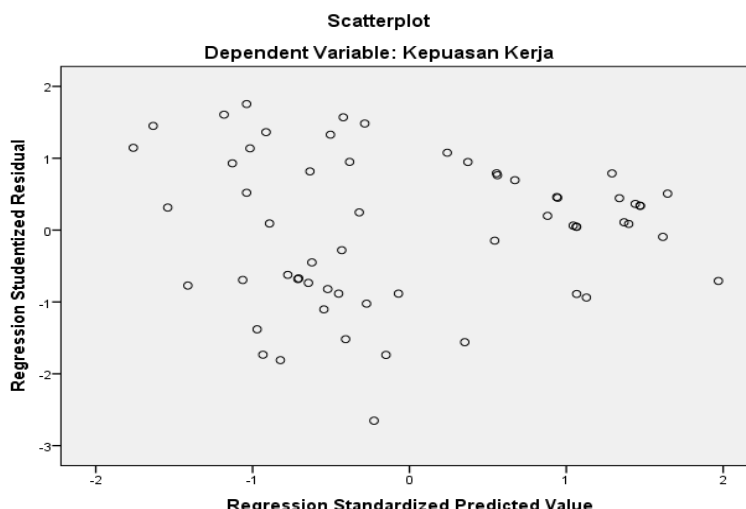
| Model |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|       |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       |                         |       |
|       | Kompensasi       | ,500                    | 2,000 |
|       | Beban Kerja      | ,676                    | 1,480 |
|       | Lingkungan Kerja | ,439                    | 2,276 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Tolerance dan VIF pada masing-masing variabel independen: kompensasi (X1) memiliki Tolerance 0,500 dan VIF 2,000; beban kerja (X2) memiliki Tolerance 0,676 dan VIF 1,480; sedangkan lingkungan kerja (X3) memiliki Tolerance 0,439 dan VIF 2,276. Karena seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji scatterplot sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal tersebut terlihat dari pola sebaran titik pada scatterplot yang tidak membentuk pola tertentu, melainkan menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,632 <sup>a</sup> | ,399     | ,367              | 3,31193                    | 1,813         |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,813. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 (n) dan jumlah variabel independen sebanyak 3 (k), nilai tersebut berada di atas batas atas (du) sebesar 1,6889 dan di bawah batas 4-du sebesar 2,3111, sehingga  $1,6889 < 1,813 < 2,3111$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Tabel 6.** Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 20,668                      | 6,025      |                           | 3,431 | ,001 |
|       | Kompensasi  | ,345                        | ,171       | ,296                      | 2,018 | ,048 |
|       | Beban Kerja | ,222                        | ,131       | ,213                      | 1,690 | ,097 |

|                  |      |      |      |       |      |
|------------------|------|------|------|-------|------|
| Lingkungan Kerja | ,143 | ,095 | ,234 | 1,500 | ,139 |
|------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Mengacu pada Tabel 6, hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,668 + 0,345 X_1 + 0,222 X_2 + 0,143 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,668 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel bebas dianggap tetap (konstan), maka kepuasan kerja (Y) berada pada angka 20,668.
- Koefisien kompensasi sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) akan mendorong kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,345, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Koefisien beban kerja sebesar 0,222 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) akan mendorong kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,222, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,143 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) akan mendorong kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,143, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

**Tabel 7.** Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,632 <sup>a</sup> | ,399     | ,367              | 3,31193                    | 1,813         |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,632, yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan   |
|--------------------|--------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah      |
| 0,20 – 0,399       | Rendah             |
| 0,40 – 0,599       | Cukup kuat /Sedang |
| 0,60 – 0,799       | Kuat               |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat        |

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

Nilai koefisien korelasi antara kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja sebesar 0,632 berada pada interval 0,60-0,799 dengan kategori hubungan kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima tergolong kuat.

Dari Tabel 7 juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,399, yang berarti 39,9% perubahan pada kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### **H1 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Shopee Express* di Kota Bima**

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $2,018 > t$  tabel sebesar  $2,003$  dengan signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Dengan demikian H1 diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Andriany, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta diperkuat oleh penelitian Emily, (2020) dengan kesimpulan serupa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sebab mereka merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan.

Wawancara dengan responden turut menegaskan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka; ketika target tercapai dan insentif yang diterima sesuai harapan, mereka merasa usahanya dihargai perusahaan, sehingga hal ini mendorong semangat mereka untuk mempertahankan kinerja.

### **H2 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Shopee Express* di Kota Bima**

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $1,690 < t$  tabel sebesar  $2,003$  dengan signifikansi sebesar  $0,097 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Dengan demikian H2 ditolak.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Faz, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta diperkuat oleh Fatihin *et al.*, (2022) dengan kesimpulan serupa. Hasil ini mengindikasikan bahwa besarnya beban kerja tidak selalu berdampak pada kepuasan kerja, sepanjang karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perusahaan telah menerapkan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Wawancara dengan responden menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, para kurir memahami bahwa target harian memang menjadi bagian dari pekerjaan mereka, dan selama pekerjaan dapat diselesaikan sesuai kemampuan serta didukung rekan kerja, mereka tetap merasa nyaman dalam bekerja.

### **H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Express di Kota Bima**

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $1,500 < t$  tabel sebesar 2,003 dengan signifikansi sebesar  $0,139 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Dengan demikian H3 ditolak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Desnirita, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta diperkuat oleh penelitian Faz, (2022) dengan kesimpulan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, melainkan juga dipengaruhi faktor-faktor lain seperti sistem kompensasi, karakteristik pekerjaan, peluang pengembangan karier, dan faktor individu masing-masing karyawan.

### **H4 : Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Express di Kota Bima**

Berdasarkan pada tabel 10. Di atas diperoleh nilai  $F$ -hitung sebesar 12,417 dengan nilai  $F$ - tabel sebesar 2,77 ( $12,417 > 2,77$ ) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis empat yang menyatakan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Dengan demikian H4 diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuananda & Indriati, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta diperkuat oleh penelitian Indriati *et al.*, (2025) yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan semata hasil dari satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara sistem kompensasi yang adil, beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

## **KESIMPULAN**

Mengacu pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima, sementara beban kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh

signifikan secara parsial. Meski demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Shopee Express* di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perusahaan mempertahankan sekaligus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan selaras dengan kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan.

Di samping itu, perusahaan juga perlu terus mengelola beban kerja secara proporsional serta menjaga lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar operasional perusahaan dapat berjalan optimal. Karyawan pun diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu mempertahankan kinerja yang baik dan turut mendukung terciptanya kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pengembangan karier. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada objek yang berbeda atau dengan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional ( Licensee of Federal Express ) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398). <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 151–158.
- Aswaruddin, Mulyani, S., Bascin, N. Z., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Darain, S. A. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.98>
- Antoni, F., R. Damayanti., dan S. Puspita. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*. 2(1): 65–69. <https://doi.org/10.62159/sembj.v2i1.295>
- Christbelonni S. Z. Haedar. C . S . Z . Haedar ., G . M . Sendow ., R . Kawet. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT Pegadaian ( Persero ) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7-15.
- Damayanti, E., dan I. Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Desnirita. (2018). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 5(3), 55–64. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v5i3.269>

- Emily, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 398–405. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v5i10.940>
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://www.e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/view/3626>
- Faz, G. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JFM: Journal of Fundamental Management*, 2(1), 121–127. <https://doi.org/10.36815/bisman.v9i2.4722>
- Firjatullah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Fitriyah, S. C. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Disertasi. *Universitas Islam Sultan Agung*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Edisi ke-9): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Huriyah, H. dan S. Wahyuningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi. *Journal on Education*. 5(4): 16941–16947.
- Irvani, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada tenaga harian lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554>
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., Anggoro, W. D., Farhan, F., & Zalزالah, G. G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Abi Elang Indo Sleman. *Forum Ekonomi*, 27(3), 487–492. <https://doi.org/10.30872/jfor.v27i1/3535>
- Jaenab. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*. 99–105.
- Kevin, U. T., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156–163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>

- Lumunon, R. R. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 7(4), 4671–4680.
- Maghfiroh, L., Anas, Z., & Santoso, F. (2025). Pengaruh Media Sosial Instagram dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Martabak Hawaii. *Journal of Economic and Business*, 2(1), 82-91. <https://doi.org/10.52298/joebis.v2i1.115>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhakiki, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada PT . AAE Outdoor Indonesia , Kecamatan Bulakamba , Kabupaten Brebes , Jawa Tengah ). *Jurnal of Management and Creative Business*, 2(3), 221–239.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Pramuditha, P. (2020). Analisis penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(1), 134–149. <https://dx.doi.org/10.35448/jte.v15i1.7836>
- Putri, G. A. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier , Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Literature Review MSDM ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 5(2), 99–110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. (17th ed.). Pearson.
- Saputra, A. A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. 7(1): 68–77
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.
- Susilowati, L., Triwahyuni, E., & Basri, A. I. (2024). Pengaruh beban kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja PHL pengelolaan taman dan ruang terbuka hijau DLH Sleman. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 7(2), 342–352.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 205–214.
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor*

*Publik*, 1(2), 198–218.

Yulianita, L., & Assagaf, A. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operasional Studi Kasus Bengkel Mobil Car In Surabaya. *Journal of Economic and Business*, 2(2), 186-200. <https://doi.org/10.52298/joebis.v2i2.139>