



Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur

Baiq Livia Monika^{1*}, Mukmin Suraytani¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: July 23, 2025

Revised: August 25, 2025

Accepted: August 29, 2025

Published: September 30, 2025

Corresponding Author:

Baiq Livia Monika

liviamonika819@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v6i2.1116](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i2.1116)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research aims to determine the effect of workload, work environment, and financial compensation on job satisfaction of employees at Perum Bulog Branch in Sikur East Lombok. The background of this study arises from the fluctuations in the achievement of distribution targets for commodities, which are suspected to be caused by low job satisfaction among employees, influenced by excessive workload, an unfavorable work environment, and inadequate compensation. This research uses a quantitative approach with a causal associative research type. The research sample consists of 64 permanent employees and uses census technique. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression. The research results show that workload has a significant negative effect on job satisfaction, while the work environment and compensation have a significant positive effect. This indicates that job satisfaction can be improved by better distributing tasks proportionally, creating a comfortable work environment, and providing appropriate and fair compensation. The implication of this study is the need for the management of Perum Bulog Branch Sikur to review its employment policies in order to increase productivity and achieve the company's targets.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Financial Compensation.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur. Latar belakang penelitian ini muncul dari adanya fluktuasi capaian target distribusi komoditas yang diduga disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai, yang dipengaruhi oleh beban kerja berlebih, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta kompensasi yang belum memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 64 pegawai tetap dan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pembagian tugas yang proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan kompensasi yang layak dan adil. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen Perum Bulog Cabang Sikur untuk meninjau kembali kebijakan ketenagakerjaan guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial.

How to Cite:

Monika, B. L., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(2), 303–306. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i2.1116>

Pendahuluan

Di zaman modern saat ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugian karena tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017).

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya; yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Beban Kerja menurut Meshkati dalam (Hariyati, 2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Parimita & Kristiana, 2013).

Mondy (2018) mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zaki dan Marzolina (2016) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap kepuasan Kerja sedangkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Penelitian Ryasid dan Tanjung (2020) Menujukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah ruang lingkup udara yang masih kurang baik dan kebersihan yang mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya dan kerja sama diantara karyawan tidak terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang

tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan lain sebagainya untuk system pemberian imbalan di Perum buluog atau system pemberian gaji dilakukan sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing pegawai. Berdasarkan Uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur”.

Metode

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab dan akibat antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur JL. Raya Sikur, Lombok Timur, Selaparang, Selong, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. 83654, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur. sebanyak 64 karyawan, peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk di jadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49786699
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.071
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0.200 menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, karena nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolenieritas

No	Data-data	Toleransi	VIF	Keterangan
1	X1	.741	1.350	Tidak terjadi multikolonieritas
2	X2	.151	6.611	
3	X3	.141	7.086	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen X1 adalah $0,741 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,350 < 10$, variabel X2 memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,151 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6,611 < 10$, serta variabel X3 memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,141 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $7,086 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, karena seluruh nilai *tolerance* masih berada di atas batas minimum 0,10 dan seluruh nilai VIF masih di bawah batas maksimum 10. Artinya, model regresi layak digunakan karena tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					Collinearity Statistics
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
B	Std. Error	Beta	t		
3.736	2.892		1.292	.201	Tolerance
.120	.143	.057	2.840	.004	
.260	.107	.368	2.436	.002	
.490	.150	.509	3.254	.002	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 3, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,736 + 0,120 X1 + 0,260 X2 + 0,490 X3$$

Tabel 4. Hasil Uji T

No.	Data	Asymp, Sig (2-tailed)	T _{hitung}	T _{tabel}	Keterangan
1	X1	.004	2.840	1,98	Signifikan
2	X2	.002	2.436		Signifikan
3	X3	.002	3.254		Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai *t* hitung = $2.840 > t$ tabel = 1.98. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Artinya, perubahan dalam beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Semakin seimbang beban kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang mungkin dirasakan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ dan *t* hitung = $2.436 > t$ tabel = 1.98, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa suasana dan kondisi lingkungan kerja, seperti kenyamanan, hubungan antar rekan, serta fasilitas kerja, memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 dan *t* hitung sebesar 3.254, yang juga lebih besar dari *t* tabel (1.98), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi menjadi variabel yang paling kuat pengaruhnya dalam model ini. Artinya, pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4871.569	3	1623.856	76.444	.000 ^b
Residual	1274.541	60	21.242		
Total	6146.109	63			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 76.444 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya, variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam Kepuasan Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.782	4.60894
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil Model Summary, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang dibangun dengan menggunakan variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja, dengan kontribusi sebesar 79,3%. Hubungan antar variabel juga sangat kuat dan positif. Dengan demikian, model ini layak untuk digunakan dalam memprediksi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan. Pegawai yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami penurunan kepuasan, terutama bila pekerjaan tidak didistribusikan secara adil. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang layak meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen dalam mengelola beban kerja agar tetap seimbang dan manusiawi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang sehat. Kompensasi yang memadai dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perbaikan sistem kerja, pengelolaan lingkungan fisik dan sosial yang mendukung, serta pemberian imbalan yang sesuai. Perum Bulog Cabang Sikur disarankan untuk memperkuat kebijakan internal yang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Bulog Cabang Sikur. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai memiliki

peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan dan waktu yang tersedia, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

2. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja, terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang layak dan adil, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan rasa penghargaan terhadap kinerja pegawai, sehingga meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Bulog Cabang Sikur Lombok Timur*" dengan baik.

Daftar Pustaka

- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djito Indonesia Tobacco Surakarta.
- Paramita, A., & Kristiana, L. (2013). Teknik focus group discussion dalam penelitian kualitatif. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 16(2), 117-127.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. "*Statistika Untuk Penelitian*". Cetakan Kedua Belas, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Suparno Eko, 2015. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Celeban Timur UH III/548*" Yogyakarta.
- Zaki, H., & Marzolima, M. (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).