

## RESEARCH ARTICLE

## Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Universal Indo Persada

Meyta Andriani<sup>1\*</sup>, Ridlwan Muttaqin<sup>2</sup>, Dadan Abdul Aziz Mubarak<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Ekonomi, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Email: [meytaandriani@student.inaba.ac.id](mailto:meytaandriani@student.inaba.ac.id)<sup>1\*</sup>, [ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id](mailto:ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id)<sup>2</sup>, [dadan.abdul@inaba.ac.id](mailto:dadan.abdul@inaba.ac.id)<sup>3</sup>

### Histori Artikel:

Dikirim 21 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 20 Juli 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

### Suggested citation:

Andriani, M., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Universal Indo Persada. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2861-2872. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4602>.

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa, jika ada, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja pekerja PT Universal Indo Persada dengan melihat kondisi kerja, beban kerja, dan gaji mereka. Ketidakpuasan staf terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan oleh tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, yang menjadi pendorong penyelidikan. Lima puluh pekerja mengisi kuesioner, dan para peneliti menggunakan teknik metode campuran untuk menggabungkannya dengan data kualitatif yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan pengamatan yang cermat. Dengan R<sup>2</sup> sebesar 79,1%, temuan analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh tiga variabel independen: lingkungan kerja, beban kerja, dan remunerasi. Di antara faktor-faktor ini, beban kerja terbukti memiliki dampak terbesar. Hasil kuantitatif didukung oleh triangulasi kualitatif, yang menunjukkan bahwa penyebab utama ketidakbahagiaan adalah lingkungan fisik yang tidak menyenangkan, beban kerja yang tidak merata, dan remunerasi yang tidak mencukupi. Temuan dari penelitian ini memiliki aplikasi dunia nyata untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia khusus manufaktur.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kompensasi; SDM.

## Abstract

The purpose of this research is to determine what factors, if any, impact PT Universal Indo Persada workers' levels of job satisfaction by looking at their working conditions, workloads, and salaries. Staff discontent with their jobs is indicated by high rates of tardiness and absenteeism, which is the impetus for the investigation. Fifty workers filled out questionnaires, and the researchers used a mixed-method technique to combine it with qualitative data gathered via in-depth interviews and careful observation. With a R<sup>2</sup> of 79.1%, the findings of multiple linear regression analysis reveal that job satisfaction is significantly impacted by the three independent variables: work environment, workload, and remuneration. Among these factors, workload was shown to have the greatest impact. The quantitative results are supported by the qualitative triangulation, which shows that the primary causes of unhappiness are an unpleasant physical environment, an uneven workload, and insufficient remuneration. Findings from this study have real-world applications for enhancing manufacturing-specific human resource management practices.

**Keyword:** Job Satisfaction; Work Environment; Workload; Compensation; Human Resource Management.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi senantiasa berupaya berkembang sejalan dengan visi yang telah ditetapkan, guna memperkuat eksistensinya dalam berbagai sektor, termasuk dalam hal pengelolaan manajerial. Untuk mencapai sasaran strategis tersebut, diperlukan performa organisasi yang andal. Salah satu upaya strategis yang dapat ditempuh adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam aspek produktivitas kerja. Dalam menghadapi dinamika persaingan industri, keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan visi dan misinya sangat ditentukan oleh efektivitas pemanfaatan SDM secara optimal (Meilani & Muttaqin, 2024). PT Universal Indo Persada, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur insulasi, mengalami permasalahan berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini tercermin dari tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan selama tahun 2024. Berdasarkan hasil pra-survei, terdapat tiga penyebab utama yang dikemukakan oleh karyawan, yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, distribusi beban kerja yang tidak merata, serta ketidaksesuaian kompensasi terhadap tanggung jawab yang diberikan. Data menunjukkan bahwa pada bulan Juni tercatat tingkat ketidakhadiran sebesar 42,9% dan keterlambatan mencapai 55,4%. Karyawan menyampaikan bahwa lingkungan kerja fisik kurang mendukung, pembagian tugas dirasa tidak adil, serta sistem remunerasi dianggap tidak proporsional. Walaupun beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kepuasan kerja, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam sektor manufaktur masih relatif terbatas. Menurut Lengkong dalam Muttaqin *et al.* (2023), aspek lain yang turut memengaruhi performa kerja adalah efikasi diri dan motivasi kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas menantang dengan usaha yang konsisten, meskipun hasil yang dicapai belum maksimal. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri rendah kerap gagal menyelesaikan pekerjaan meski tugas tersebut relatif sederhana, akibat kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri. Dengan demikian, kebutuhan akan SDM yang profesional, kompeten, dan adaptif menjadi sangat penting bagi kelangsungan dan daya saing perusahaan. Fokus kajian ini diarahkan pada analisis keterkaitan antara lingkungan kerja, beban kerja, serta sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil analisis ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang. Lingkungan kerja merupakan ruang tempat karyawan menjalankan aktivitas profesionalnya. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja. Lingkungan yang mendukung secara fisik dan psikologis membantu mengurangi kejenuhan dan kebosanan selama bekerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung berpotensi memicu stres, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan dan kinerja secara keseluruhan (Baktiar *et al.*, 2024).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja tidak diatur dengan baik, hal tersebut dapat memicu tekanan psikologis, menurunkan efektivitas kerja, serta menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perencanaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk memastikan efisiensi operasional serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan (Hendra Saputro & Riadi Akbar, 2024). Kompensasi dalam konteks organisasi berkaitan erat dengan nilai tambah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya. Menurut Riyadi dalam Muttaqin dan Saputro (2023), sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan akan meningkatkan kepercayaan serta semangat kerja karyawan. Prinsip keadilan dalam kompensasi menjadi elemen kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, tercermin dari perasaan puas atas hasil kerja serta pencapaian target yang selaras dengan harapan pribadi. Afandi dalam Supartina dan Muttaqin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi dan penilaian karyawan terhadap situasi kerja yang dialaminya. Handoko dalam Wamnebo dan Muttaqin (2023) menambahkan bahwa aspek kognitif, afektif, dan perilaku turut membentuk tingkat kepuasan kerja seseorang, sehingga berdampak langsung terhadap performa dan loyalitas kerja. Rosmiati dalam Ekonomi *et al.* (2025) juga menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung berpartisipasi aktif dalam produktivitas

## RESEARCH ARTICLE

dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menciptakan SDM yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method), sebagaimana dijelaskan oleh Creswell dan Clark, yakni desain yang memadukan kekuatan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu rangkaian penyelidikan ilmiah. Proses penelitian melibatkan tahapan pengumpulan data, analisis, serta integrasi dua pendekatan tersebut secara sistematis (Samsu, 2021). Variabel dalam penelitian ini merujuk pada entitas yang diteliti secara spesifik untuk memperoleh informasi relevan yang kemudian dianalisis guna menarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari karyawan PT Universal Indo Persada melalui observasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan kepegawaian dan catatan absensi yang mencerminkan kondisi kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan survei lapangan. Studi pustaka digunakan untuk membangun kerangka teori yang diperoleh dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Sementara itu, data lapangan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak internal yang memiliki otoritas, observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, dan penyebaran kuesioner yang disusun dengan pernyataan tertutup menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai seluruh karyawan PT Universal Indo Persada, dengan sampel sebanyak 50% dari total populasi, yang dipilih melalui teknik cluster random sampling sebagai salah satu bentuk pengambilan sampel probabilitas. Instrumen penelitian diuji validitasnya dengan ketentuan nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05, sementara reliabilitas diukur menggunakan koefisien Alpha Cronbach yang menunjukkan nilai memadai apabila melebihi angka 0,60. Skala pengukuran menggunakan lima tingkat persetujuan, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), yang dikonversi ke bentuk data numerik untuk keperluan analisis statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahap utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengolah dan menginterpretasikan data melalui tabulasi dan distribusi frekuensi, dengan cara mengelompokkan hasil berdasarkan interval nilai tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap variabel dianalisis dalam rentang skor yang merepresentasikan tingkat persepsi responden terhadap indikator yang diukur. Selanjutnya, analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, melalui penerapan model regresi linier berganda. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, serta menilai kekuatan hubungan di antara variabel yang diteliti melalui nilai koefisien determinasi dan pengujian statistik lainnya.

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian terhadap asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa nilai probabilitas harus berada di atas 0,05 agar data dianggap berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glacier atau Spearman, di mana tidak ditemukannya pola heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Sementara itu, uji multikolinearitas dievaluasi melalui nilai Tolerance ( $> 0,10$ ) dan Variance Inflation Factor atau VIF ( $< 10$ ) untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen. Setelah model dianggap layak, pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: uji-t untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; uji-F untuk melihat pengaruh secara simultan; dan penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model. Di sisi lain, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperkaya hasil kuantitatif. Instrumen yang digunakan mencakup pedoman wawancara bagi informan kunci dan non-kunci, serta dokumentasi berupa catatan lapangan dan bukti visual. Prosedur analisis data mengikuti tahapan reduksi data, penyajian informasi dalam bentuk tematik, dan penarikan kesimpulan yang valid berdasarkan

RESEARCH ARTICLE

integrasi informasi (Miles, 2022). Untuk menjaga validitas temuan kualitatif, dilakukan triangulasi dalam tiga bentuk: triangulasi sumber dengan membandingkan pernyataan manajer dan karyawan; triangulasi teknik melalui kombinasi wawancara, observasi, dan dokumentasi; serta triangulasi waktu dengan pengambilan data pada periode yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

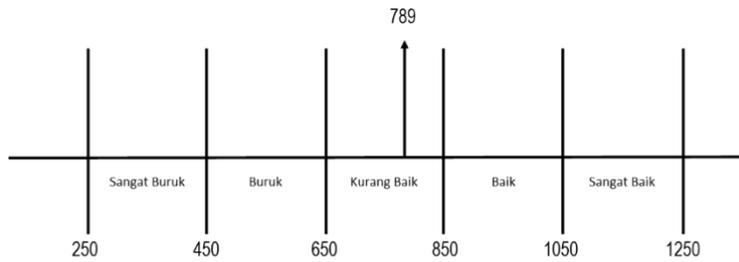
Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,529	0,2787	Valid
	Y.2	0,639	0,2787	Valid
	Y.3	0,666	0,2787	Valid
	Y.4	0,598	0,2787	Valid
	Y.5	0,666	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,915	0,2787	Valid
	X1.2	0,900	0,2787	Valid
	X1.3	0,924	0,2787	Valid
	X1.4	0,922	0,2787	Valid
	X1.5	0,857	0,2787	Valid
	X1.6	0,692	0,2787	Valid
	X1.7	0,872	0,2787	Valid
	X1.8	0,734	0,2787	Valid
	X1.9	0,778	0,2787	Valid
	X1.10	0,682	0,2787	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,909	0,2787	Valid
	X2.2	0,643	0,2787	Valid
	X2.3	0,856	0,2787	Valid
	X2.4	0,924	0,2787	Valid
	X2.5	0,753	0,2787	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,933	0,2787	Valid
	X3.2	0,814	0,2787	Valid
	X3.3	0,933	0,2787	Valid
	X3.4	0,912	0,2787	Valid
	X3.5	0,874	0,2787	Valid

Hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Oleh karena itu, seluruh instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha Cronbach melebihi ambang batas 0,600, yang berarti instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat diandalkan dalam mengukur konsistensi internal antar item (Sugiyono, 2014).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

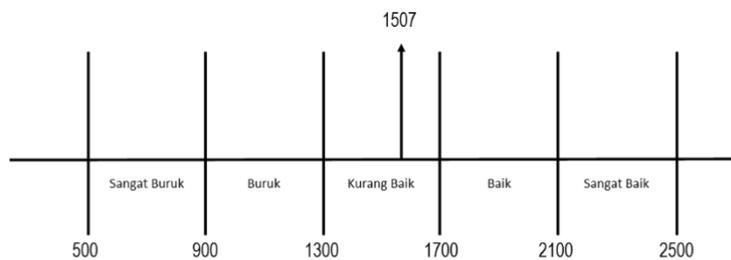
Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,935	0,600	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0,963	0,600	Valid
Beban Kerja (X2)	0,961	0,600	Valid
Kompensasi (X3)	0,929	0,600	Valid

RESEARCH ARTICLE



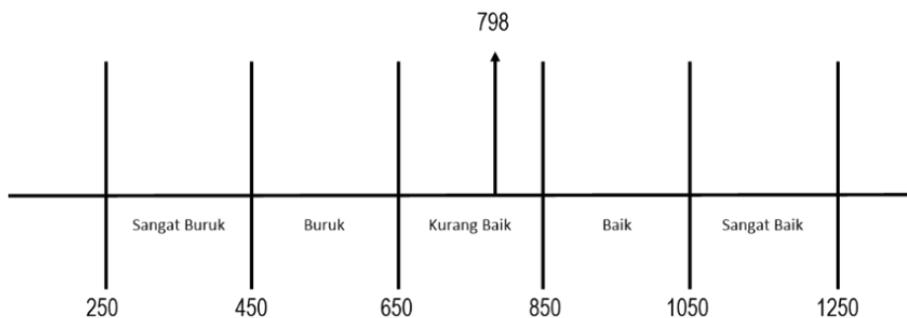
Gambar 1. Garis Kontinum Kepuasan Kerja

Gambar 1 menunjukkan garis kontinum kepuasan kerja yang merepresentasikan level kepuasan karyawan. Nilai 789 pada ilustrasi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan masih tergolong rendah, yang berarti kepuasan kerja karyawan masih berada di bawah standar yang diharapkan.



Gambar 2. Garis Kontinum Lingkungan Kerja

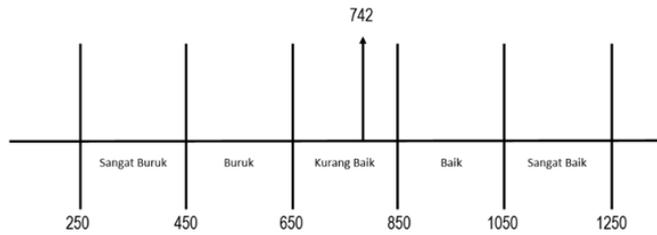
Garis kontinum yang menggambarkan tingkat kualitas lingkungan kerja ditunjukkan pada Gambar 2. Sementara lingkungan kerja perusahaan tidak ideal, nilai 1507 menunjukkan bahwa itu cukup baik. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi tempat mereka bekerja. Maka dari itu, perlu dilakukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja guna meningkatkan kenyamanan saat bekerja.



Gambar 3. Garis Kontinum Beban Kerja

Gambar 3 menunjukkan garis kontinum beban kerja karyawan, dengan nilai 789 menunjukkan bahwa beban kerja adalah masalah yang paling signifikan. Sebagian besar responden menilai beban kerja mereka sebagai berat dan tidak merata. Hal ini tercermin dari nilai mean yang cenderung lebih rendah dibanding variabel lainnya. Data ini diperkuat oleh analisis regresi yang menyatakan bahwa beban kerja adalah variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Manajemen beban kerja dan alokasi pekerjaan yang adil karenanya harus menjadi titik fokus perbaikan.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 4. Garis Kontinum Kompensasi

Gambar 4 menunjukkan garis kontinum kompensasi yang merepresentasikan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Nilai sebesar 742 mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan berada pada kategori cukup memadai. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan berperan penting dalam membangun kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja.

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

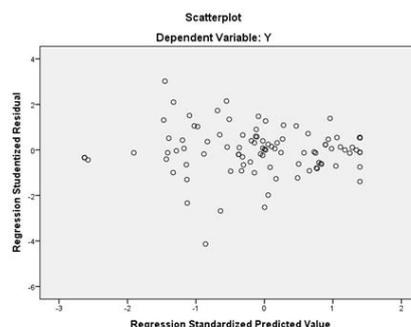
		Unstandardized Residual
N		100
Normal <u>Parameters<sup>a,b</sup></u>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,11075711
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,096
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	2,813	1,757	1,601	,113			
	X1	,311	,080	,298	3,865	,000	,368	2,721
	X2	,425	,078	,436	5,426	,000	,338	2,957
	X3	,223	,079	,234	2,834	,006	,320	3,127

a. Dependent Variable: Y

Semua hasil di bawah 10,00, kecuali nilai VIF (*Variation Inflation Factor*) pada tabel di atas, yaitu kurang dari 10,00 untuk variabel bebas dan lebih dari 0,1 untuk toleransi. Dengan demikian, multikolinieritas tidak terlihat dalam penyelidikan kami.



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan grafik pendukung, sebaran data menunjukkan pola yang acak serta nilai pada sumbu Y tidak ada yang bernilai negatif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga penggunaan model regresi masih dianggap layak dan dapat diterapkan dalam analisis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Model ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan yang bersifat kuantitatif antara faktor-faktor yang diteliti serta menguji kekuatan pengaruhnya dalam kerangka empiris yang sistematis.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,813	1,757		1,601	,113		
	X1	,311	,080	,298	3,865	,000	,368	2,721
	X2	,425	,078	,436	5,426	,000	,338	2,957
	X3	,223	,079	,234	2,834	,006	,320	3,127

a. Dependent Variable: Y

Sebagai hasil dari Tabel, regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,813 + 0,311 X1 + 0,425 X2 + 0,223 X3$$

Sebagai hasil dari persamaan regresi linear, dapat didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Penetapan konstanta sebesar 2,813 dalam model regresi menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan hubungan antar variabel yang searah. Dalam situasi di mana variabel-variabel bebas seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan remunerasi berada pada titik nol atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja diperkirakan tetap berada pada angka 2,813.
- 2) Nilai variabel lingkungan kerja (X1) dalam analisis regresi adalah 0,311. Jadi, hubungan satu arah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh tanda positif jika independen dipertahankan konstan.
- 3) X2, variabel okupasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,425. Oleh karena itu, tanda positif menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen, jika variabel independen dianggap konstan.
- 4) X3, variabel kompensasi, dengan koefisien regresi 0,223. Jadi, hubungan satu arah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh tanda positif jika independen dipertahankan konstan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,791	,784	3,15899

Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,889, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan ketiga variabel bebas, yaitu kondisi lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), serta sistem remunerasi (X3). Ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut secara signifikan memengaruhi tingkat kebahagiaan kerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,791	,784	3,15899

Nilai R Square yang dihitung sebesar 0,791 dari data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan remunerasi (X3) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), mencapai 79,1%. Dua puluh.1% dari total berasal dari komponen lain yang belum dipelajari.

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,813	1,757		1,601	,113		
	X1	,311	,080	,298	3,865	,000	,368	2,721
	X2	,425	,078	,436	5,426	,000	,338	2,957
	X3	,223	,079	,234	2,834	,006	,320	3,127

a. Dependent Variable: Y

Tabel 8 menunjukkan bahwa dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menjadi dasar dalam mengidentifikasi kontribusi variabel lingkungan kerja (X1) dalam memengaruhi kepuasan kerja (Y).
- 2) Hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa beban kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).
- 3) Karena kompensasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,05 maka pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) ditentukan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3616,996	3	1205,665	120,818	,000 <sup>b</sup>
	Residual	958,004	96	9,979		
	Total	4575,000	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 9 menunjukkan bahwa tiga variabel independen: lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan remunerasi (X3) semuanya berdampak pada kepuasan kerja (Y) secara bersamaan, dengan hitungan F 120,818 dan ambang signifikansi 0,000 < 0,05. Menurut Bogdan dan Biklen penelitian kualitatif dekriptif lebih melibatkan data berupa kata atau gambar, tidak terlalu banyak angka (Bogdan, R C, 2020) .setelah data terkumpul lalu dianalisis secara deskriptif agar mudah dipahami pembaca. Tujuan penelitian ini ialah mengungkap fenomena dibalik adanya problem yang diteliti, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan keadaan yang relevan. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT Universal Indo Persada. Analisis berarti penguraian atau pemeriksaan secara teliti. Analisis dapat dipahami sebagai upaya untuk menguraikan atau memeriksa sesuatu dengan cermat. Dalam penelitian, analisis data untuk proses pembahasan dan pemahaman data mengidentifikasi arti, hubungan, dan inferensi dari data yang diteliti. Untuk memperkuat validitas hasil penelitian kualitatif dan memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan mencerminkan kondisi riil di lapangan, maka dilakukan pendekatan triangulasi data secara komprehensif. Triangulasi ini dilakukan dalam tiga dimensi utama: sumber, teknik, dan waktu. Dalam penelitian ini, triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai pihak yang memiliki peran berbeda dalam organisasi. Informan terdiri dari staf administrasi, karyawan produksi, tim

## RESEARCH ARTICLE

HRD, supervisor lini, serta divisi keuangan dan logistik. Masing-masing memberikan pandangan yang beragam terkait isu-isu seperti lingkungan kerja, distribusi beban kerja, dan sistem kompensasi yang berlaku. Perbedaan perspektif ini menjadi dasar penting untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap kondisi aktual di tempat kerja. Selain itu, triangulasi teknik digunakan untuk memperkuat validitas data melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi subjektif dan emosi karyawan secara terbuka melalui format semi-terstruktur. Kedua, observasi lapangan dilakukan selama tiga minggu berturut-turut di berbagai lokasi kerja, termasuk area produksi, ruang administrasi, dan ruang istirahat, dengan fokus pada kondisi kebersihan, pencahayaan, suhu, serta pola interaksi antarpekerja. Ketiga, dokumentasi internal seperti laporan absensi, surat keluhan, hasil audit lingkungan kerja, dan notulen rapat HR turut ditelaah. Contohnya, ketika hasil wawancara mengindikasikan ketimpangan beban kerja, hal ini dikonfirmasi melalui observasi bahwa lembur di divisi logistik dua kali lipat lebih tinggi dibandingkan divisi administrasi, serta diperkuat oleh data laporan jam lembur bulanan. Triangulasi waktu juga diimplementasikan dengan pengumpulan data pada tiga titik waktu berbeda awal, pertengahan, dan akhir bulan guna menangkap dinamika dan perubahan informasi secara temporal. Misalnya, keluhan terkait ketidakadilan pembagian shift sempat berkurang saat kebijakan baru diterapkan di pertengahan bulan, tetapi kembali muncul ketika supervisor mengadopsi pola lama. Teknik ini berguna untuk memastikan konsistensi jawaban dan mendeteksi fluktuasi sikap atau persepsi dalam rentang waktu tertentu. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Miles dan Huberman (2022), dimulai dari tahap reduksi data, di mana informasi disaring berdasarkan relevansinya terhadap isu lingkungan fisik, pembagian beban kerja, dan keadilan kompensasi. Data yang telah diringkas kemudian disusun dalam bentuk matriks tematik untuk mempermudah identifikasi pola dan hubungan antar-temuan. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan sementara yang selanjutnya diverifikasi melalui data triangulasi agar menghasilkan simpulan final yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Triangulasi ini memiliki peran krusial dalam meningkatkan validitas internal penelitian. Ketika berbagai sumber dan teknik menghasilkan informasi yang konsisten, maka keandalan temuan semakin kuat. Pendekatan ini juga membuka peluang untuk mengeksplorasi kompleksitas realitas sosial di lingkungan kerja yang tidak bisa sepenuhnya ditangkap melalui pendekatan kuantitatif semata. Dari hasil pendekatan kualitatif, beberapa temuan utama berhasil diidentifikasi. Pertama, kondisi lingkungan kerja fisik di area produksi dan parkir dinilai kurang memadai oleh beberapa karyawan karena aroma tidak sedap yang menimbulkan ketidaknyamanan. Kedua, komunikasi internal, terutama dalam konteks kerja virtual, dianggap belum optimal. Informasi sering kali terlambat atau tidak tersampaikan dengan baik, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan hambatan dalam koordinasi tugas. Ketiga, distribusi beban kerja dinilai tidak merata antar departemen, di mana beberapa tim harus menangani volume kerja tinggi dengan sumber daya terbatas. Keempat, isu kompensasi mencuat melalui keluhan mengenai struktur gaji dan tunjangan yang dianggap belum sebanding dengan tanggung jawab kerja. Ketidakpuasan ini berisiko menurunkan loyalitas dan motivasi karyawan. Berdasarkan wawancara, mayoritas responden mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mereka belum terpenuhi secara optimal. Hal ini menegaskan perlunya perhatian lebih terhadap kondisi sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu fokus pada tiga aspek utama: lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Lingkungan kerja harus dijaga agar tetap bersih, aman, dan mendukung produktivitas. Komunikasi terbuka dan suasana kerja yang inklusif perlu dikembangkan. Pembagian beban kerja harus dilakukan secara adil dan proporsional, dengan dukungan pelatihan yang memadai. Sedangkan dari sisi kompensasi, evaluasi sistem gaji dan tunjangan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tetap kompetitif dan sepadan dengan kontribusi karyawan. Pendekatan berkelanjutan terhadap ketiga faktor ini diyakini dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan loyalitas tenaga kerja secara keseluruhan.

### 3.2 Pembahasan

Temuan gabungan dari pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Universal Indo Persada sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan remunerasi. Hasil analisis regresi linier berganda

## RESEARCH ARTICLE

mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 79,1% variasi terhadap tingkat kepuasan kerja, yang mencerminkan kontribusi signifikan dalam membentuk persepsi kebahagiaan dan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Pertama, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$  dan koefisien beta sebesar 0,311. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruang, serta hubungan antar individu di tempat kerja, berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat melemahkan motivasi dan produktivitas. Kedua, beban kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, dengan nilai  $p = 0,000$  dan koefisien beta sebesar 0,425. Ketidakseimbangan beban antar departemen, khususnya pada divisi yang menghadapi tekanan kerja lebih tinggi namun memiliki sumber daya terbatas, menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak negatif terhadap semangat kerja. Hasil ini memperkuat studi yang dilakukan oleh Yaningsih dan Triwahyuni (2022), yang menemukan bahwa distribusi tugas yang tidak merata dapat menurunkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Ketiga, aspek kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil ( $p = 0,006$ ;  $\beta = 0,223$ ). Ketidakpuasan terkait sistem pengupahan, tunjangan, dan insentif mencerminkan kebutuhan akan evaluasi berkelanjutan terhadap struktur remunerasi yang adil dan proporsional. Hal ini sejalan dengan temuan Herdiyanti *et al.* (2022) yang menekankan pentingnya kejelasan dan kesesuaian kompensasi terhadap kontribusi individual. Analisis uji-F terhadap pengaruh simultan ketiga variabel menghasilkan nilai F yang signifikan ( $p = 0,000$ ) dengan koefisien determinasi gabungan sebesar 0,889. Ini menegaskan bahwa secara kolektif, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi memiliki kontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja, dan memberikan dasar kuat bagi pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan mengintegrasikan ketiga faktor utama ini dalam konteks sektor industri insulasi yang selama ini belum banyak mendapat perhatian dalam literatur manajemen SDM penelitian ini turut memperkaya khazanah keilmuan dan memperkuat relevansi gagasan teoretis yang telah ada. Temuan ini menjadi dasar penting bagi manajemen untuk mengadopsi pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi dalam mengelola kesejahteraan karyawan, khususnya dalam industri dengan tekanan operasional yang tinggi.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Di PT Universal Indo Persada, tiga faktor utama-lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi-secara substansial memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja terbukti paling signifikan dari ketiga kriteria tersebut, menyumbang 79,1% dari total kontribusi terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti suhu ruangan yang tinggi, pencahayaan tidak merata, serta hubungan kerja yang kurang harmonis, terbukti menurunkan kenyamanan dan motivasi karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang, ditandai dengan pembagian tugas yang tidak adil dan tingginya frekuensi lembur, turut memicu stres dan kelelahan. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan juga menimbulkan rasa ketidakpuasan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding dua faktor lainnya. Pada saat yang sama, ketiga faktor ini saling bergantung dan penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, penataan beban kerja yang adil, dan pemberian kompensasi yang layak perlu menjadi fokus utama perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil triangulasi sumber dan teknik, temuan penelitian ini dapat dianggap valid dan mewakili kondisi nyata di lapangan. Data dari wawancara, makalah internal, dan observasi langsung semuanya mengarah pada permasalahan lingkungan kerja fisik dan non fisik, beban kerja, dan struktur remunerasi sebagai penyebab ketidakpuasan karyawan PT Universal Indo Persada.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku harian ini. Dukungan, masukan, dan bantuan yang diberikan sangat berarti dalam menyempurnakan isi dan penyajiannya. Penulis juga menyadari bahwa publikasi ini masih memiliki kekurangan di beberapa aspek. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran konstruktif sebagai bahan perbaikan untuk edisi atau karya serupa di masa yang akan datang.

## 6. Referensi

- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan employee engagement terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2020). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*.
- Ekonomi, J. J., Hasanah, S. A., Muttaqin, R., & Ekonomi, J. J. (2025). Pengaruh self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. *Abstrak*, 11(1), 140–151.
- Hendra Saputro, A., & Riadi Akbar, R. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>.
- Herdiyanti, H., Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, S., & Suyatno, A. (2022). Pengaruh penerapan sistem keadilan distributif dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan: Literature review. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224–241.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2022). *Analisis data kualitatif* (T. R. Rohidi, Trans.). UI Press.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). Effect of job description and compensation on employee performance at PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>.
- Muttaqin, R., Resa, P. I., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Rama, C. J., & Abdulrahman, S. A. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Samsu. (2021). *Metode penelitian: Teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development*. PUSAKA.

## RESEARCH ARTICLE

- Sugiyono, E. I. (2014). Pengembangan bahan ajar menyimak berbasis multimedia interaktif dalam model belajar mandiri untuk sekolah menengah pertama. *Seloka: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 3(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, job insecurity, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1749>.
- Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).