

Model Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop di Kota Kebumen

Laras Juliana¹, Awanis Linati Haziroh², Diana Aqmala³, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo⁴

^{1,2,3,4}Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Nakula, Semarang, Indonesia
Email: 211202107447@mhs.dinus.ac.id

Article History

Received: 19-01-2025

Revision: 29-01-2025

Accepted: 31-01-2025

Published: 02-02-2025

Abstract. The purpose of this research is to assess the influence of Work Environment, Workload, and Compensation on Job Satisfaction of employees in coffee shops. The method applied is a quantitative approach. The sample in this research consisted of 128 coffee shop employees in Kebumen city. Data for this research was obtained through questionnaires which were then analyzed by applying Structural Equation Modeling (SEM) techniques, specifically applying the Partial Least Square (PLS) approach through the help of Smart PLS 4.1.0.9 software. The research findings show that the Work Environment variable has a significant positive impact on Job Satisfaction, as evidenced by a P-Value of $0.003 < 0.05$ and a T-Statistic of $2.929 > 1.96$. The Workload variable reveals a significant positive impact on Job Satisfaction, which is known through a P-Value of $0.000 < 0.05$ and a T-Statistic of $6.477 > 1.96$. The Compensation variable reveals a significant positive impact on Job Satisfaction, as evidenced by a P-Value of $0.002 < 0.05$ and a T-Statistic of $3.115 > 1.96$.

Keywords: Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak. Tujuan dari riset ini guna untuk menilai pengaruh dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kompensasi pada Kepuasan Kerja karyawan di kedai kopi. Metode yang diterapkan yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel pada riset ini terdiri dari 128 karyawan kedai kopi di kota Kebumen. Data untuk riset ini didapat melalui kuesioner yang lalu dianalisis dengan menerapkan teknik Structural Equation Modeling (SEM), khususnya menerapkan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak Smart PLS 4.1.0.9. Temuan riset memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan nilai P-Value sebesar $0.003 < 0.05$ dan T-Statistic sebesar $2.929 > 1.96$. Variabel Beban Kerja mengungkapkan dampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, yang diketahui dengan P-Value yaitu $0.000 < 0.05$ dan T-Statistic yaitu $6.477 > 1.96$. Variabel Kompensasi mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan P-Value sebesar $0,002 < 0,05$ dan T-Statistic senilai $3,115 > 1.96$.

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

How to Cite: Juliana, L. et al. (2025). Model Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop di Kota Kebumen. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 3406-3421. [10.54373/ifijeb.v4i6.2618](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2618)

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya kemakmuran dan paparan tren konsumsi internasional, generasi muda Indonesia telah merangkul budaya minum kopi gelombang keempat. Peningkatan konsumsi kopi dalam negeri dapat dikaitkan dengan semakin mendalamnya budaya kafe, terutama di kalangan kaum muda urban. Pada tahun 2022, kafe dan bar di Indonesia menghasilkan nilai penjualan sekitar 1,9 miliar dolar AS. Pertumbuhan *coffee shop* di Kota Kebumen dari tahun ke tahun cukup besar. Pada tahun 2024, jumlah kedai kopi di kota Kebumen diperkirakan mencapai sekitar 31 kedai. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan tempat-tempat seperti ini semakin meningkat. Ekspansi *coffee shop* di kota Kebumen juga mendorong pertumbuhan sektor UMKM. Banyak pengusaha lokal yang menilai peluang ini sebagai lahan bisnis yang potensial. Namun, di balik kesuksesan *coffee shop* sebagai tren dan kontributor ekonomi, terdapat masalah yang sering terjadi. misalnya Lingkungan Kerja yang tidak kondusif, Beban Kerja yang berlebih, Kurangnya Kompensasi, dan juga ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan peneliti, hal ini juga terjadi di beberapa karyawan *coffee shop* di kota Kebumen yaitu seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif untuk bekerja, beban kerja yang berlebih, serta kurangnya kompensasi. Lingkungan kerja seringkali menjadi permasalahan, di antaranya fenomena dimana dijumpai pada lingkungan kerja misalnya kebersihan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga mengakibatkan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja pada dasarnya memberikan rasa nyaman serta motivasi pada karyawan yang bekerja, dengan demikian karyawan mampu menghasilkan yang lebih baik pada pekerjaannya (Rahman & Prasetya, 2024) Semakin bersih, nyaman, serta kondusifnya lingkungan kerja, tentunya memberi dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Peneliti di sini menggunakan 12 *coffee shop* dari 31 *coffee shop* yang ada, hal ini di pertimbangkan dari beberapa hal seperti berdasarkan lokasi yang strategis, popularitas, izin dari pemilik, skala usaha lokal / *franchise*, keterbatasan waktu, serta sumber dayanya, dan banyak sedikitnya karyawan yang ada sehingga 19 *coffee shop* lainnya tidak di gunakan peneliti karena dimana *coffee shop* tersebut kurang memadai untuk di gunakan dalam penelitian ini.

Berikut 12 *coffee shop* yang di gunakan peneliti dengan total karyawan 177.

Tabel 1 Daftar *Coffee Shop* yang di teliti

No	Nama	Jumlah Karyawan
1.	Teman Hati Coffee	26
2.	Momong Resto	23
3.	Tuman Coffee Space	20
4.	Beranda Eatery	10
5.	Malindo Corner	16
6.	Walk Coffee and Tea	13
7.	Malmilk	8
8.	Cozzy Coffee House	8
9.	Cleon Coffee.id	8
10.	Kopi Sakiyo	7
11.	Ekuivalen	7
12.	Gemintang Café n Resto	11
Total		177

Menurut (Rahman & Prasetya, 2024), kepuasan kerja dimaknai sebagai sebuah penghasilan seorang karyawan yang bersifat senang ataupun sebaliknya atas pekerjaannya, perasaan tersebut bisa dilihat melalui tingkah laku karyawan yang baik atas pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Tabel 2 Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	10	30 %	70 %
2.	Saya merasa upah yang diterima memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.	10	40 %	60 %
3.	Saya puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	10	40 %	60 %
4.	Saya puas dengan pembagian jam kerja (jadwal shift) yang diatur oleh perusahaan	10	40 %	60 %
5.	Saya puas dengan peraturan dan kebijakann yang di buat oleh perusahaan	10	50 %	50 %
Jumlah Rata - Rata			40%	60%

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2024

Melalui temuan prasurvey yang dilaksanakan oleh peneliti dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang karyawan *coffee shop* mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata persentase karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sebesar 60 persen, dan yang puas dengan pekerjaannya sebesar 40 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.

Faktor penentu utama yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Chourinisha & Waluyo (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung mampu meningkatkan motivasi penyelesaian tugas, yang pada akhirnya berujung pada kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai alat, bahan, metode, dan praktik manajemen yang digunakan seseorang saat bekerja, baik secara mandiri maupun kolaboratif dalam lingkungan kelompok.

Tabel 3 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	10	50 %	50 %
2.	Saya merasa bahwa saya dapat menjalankan perintah atasan terkait dengan pekerjaan	10	40 %	60 %
3.	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung aktifitas kerja	10	70 %	30 %
4.	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik	10	30 %	70 %
5.	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	10	20 %	80 %
Jumlah Rata - Rata			40%	60%

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2024

Melalui temuan prasurvey yang dilaksanakan oleh peneliti dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang karyawan *coffee shop* mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata persentase karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja sebesar 58 persen, dan yang puas dengan lingkungan kerja sebesar 42 persen. Hal ini menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai. Di karenakan jika lingkungan kerja mendukung pekerjaan karyawan maka karyawan akan lebih puas ketika melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang signifikan yang bisa berpengaruh pada kepuasan kerja adalah beban kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Alyssa Zahra & Wijaya (2023), beban kerja mengacu pada

ketidaksesuaian antara kapasitas maupun kemampuan tenaga kerja terhadap tuntutan yang dibebankan oleh tugas-tugas yang harus dihadapinya. Mengingat setiap tugas manusia memiliki tingkat tuntutan yang beragam. Tingkat beban yang berlebihan mengakibatkan konsumsi energi secara berlebihan serta *overstress*, sedangkan tingkat beban kurang menyebabkan kebosanan hingga kelelahan, yang biasa disebut *understress*.

Tabel 4 Hasil Prasurvey Beban Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan.	10	40 %	60 %
2.	Saya merasa susah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak berimbang.	10	10 %	90 %
3.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	10	30 %	70 %
4.	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal	10	40 %	60 %
5.	Saya merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan.	10	30 %	70 %
Jumlah Rata – Rata			30 %	70 %

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2024

Melalui temuan prasurvey yang dilaksanakan oleh peneliti melalui pembagian kuesioner pada 10 orang karyawan *coffee shop* mengenai beban kerja dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata persentase karyawan yang tidak puas dengan beban kerja sebesar 70 %, dan yang puas dengan beban kerja sebesar 30 %. Hal ini menunjukkan bahwasannya beban kerja memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai. Di karenakan jika beban kerja sesuai dengan porsi masing – masing karyawan maka karyawan cenderung akan lebih puas dengan pekerjaannya.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut (Umroh & Sutarmin, 2024), kompensasi merupakan aspek penting bagi setiap karyawan, karena secara universal diinginkan agar setiap orang menerima imbalan yang sesuai dan adil atas kontribusi mereka. Ada atau tidak adanya sistem imbalan dalam suatu organisasi berfungsi sebagai indikator penting dari keseluruhan lingkungan kerja yang dialami karyawan. Bentuk kompensasi ini biasanya diwujudkan dalam bentuk uang, yang bisa disalurkan langsung ataupun tidak langsung.

Tabel 5 Hasil Prasurvey Kompensasi Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja saya di tempat kerja.	10	40 %	60 %
2.	Saya merasa tunjangan yang diberikan membantu dalam meningkatkan kesejahteraan saya.	10	50 %	50 %
3.	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan.	10	35 %	65 %
4.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.	10	50 %	50 %
5.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	10	50 %	50 %
Jumlah Rata – Rata			45 %	55 %

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2024

Melalui temuan prasurvey yang dilaksanakan oleh peneliti dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang karyawan *coffee shop* mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata persentase karyawan yang tidak puas dengan adanya kompensasi sebesar 55 persen, dan yang puas dengan adanya kompensasi sebesar 45 persen. Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, di karenakan ketika ada kompensasi untuk karyawan maka karyawan akan lebih semangat dan lebih puas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut penelitian sebelumnya, (Derry & Kurniawan, n.d.) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja memberi dampak positif secara signifikan pada kepuasan kerja pegawai, sementara peneliti (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023) menjelaskan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi, memberi dampak positif yang signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai, sementara peneliti (Dikha Septiani Dewi et al., 2024) menjelaskan bahwa Kompensasi memberis pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Dari data di tersebut, yang menjabarkan terkait lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi pada kepuasan kerja, terlihat adanya beberapa tantangan yang dihadapi karyawan di *coffee shop* kota Kebumen. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian ini berdasarkan fenomena terhadap permasalahan yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya. Dimana penelitiannya berjudul **“Model Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop di Kota Kebumen”**.

Lingkungan Kerja

Menurut Rahman & Prasetya (2024), lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dalam tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang optimal memiliki potensi untuk meningkatkan perasaan tenang dan motivasi di antara para karyawan. Indikator lingkungan kerja, yakni: 1) Penerangan, 2) Suhu, 3) Suara bising, 4) Suasana Kerja, 5) Fasilitas kerja. Menurut penelitian (Rahman & Prasetya, 2024), (Derry & Kurniawan, n.d.) dan (Chourinisha & Waluyo, 2023) menegaskan bahwasannya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Beban Kerja

Menurut Alyssa Zahra & Wijaya (2023), beban kerja merujuk pada ketidakseimbangan sebuah permintaan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja dengan kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki oleh pekerja. Dengan mempertimbangkan setiap usaha seseorang memiliki tingkat tuntutan yang beragam. Peningkatan penggunaan energi dan stres yang berlebihan bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, sementara rasa bosan dan kejenuhan bisa ditimbulkan oleh beban kerja yang terlalu ringan, yang mengindikasikan adanya tekanan yang tidak semestinya. Indikator beban kerja, diantaranya: 1) Penggunaan waktu kerja, 2) Kapasitas / beban kerja, 3) Kondisi pekerjaan, 4) Target yang harus dicapai. Menurut riset dari (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023), mengungkapkan beban kerja memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi

Menurut Umroh & Sutarmin (2024), kompensasi merupakan aspek penting bagi setiap karyawan, karena setiap individu secara inheren mencari imbalan yang sesuai dan adil atas kontribusi mereka. Ada atau tidaknya sistem penghargaan dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai indikator penting dari keseluruhan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Indikator kompensasi, yang diantaranya: 1) Insentif, 2) Gaji 3) Fasilitas, 4) Tunjangan. Menurut riset dari (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023), mengungkapkan beban kerja memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja

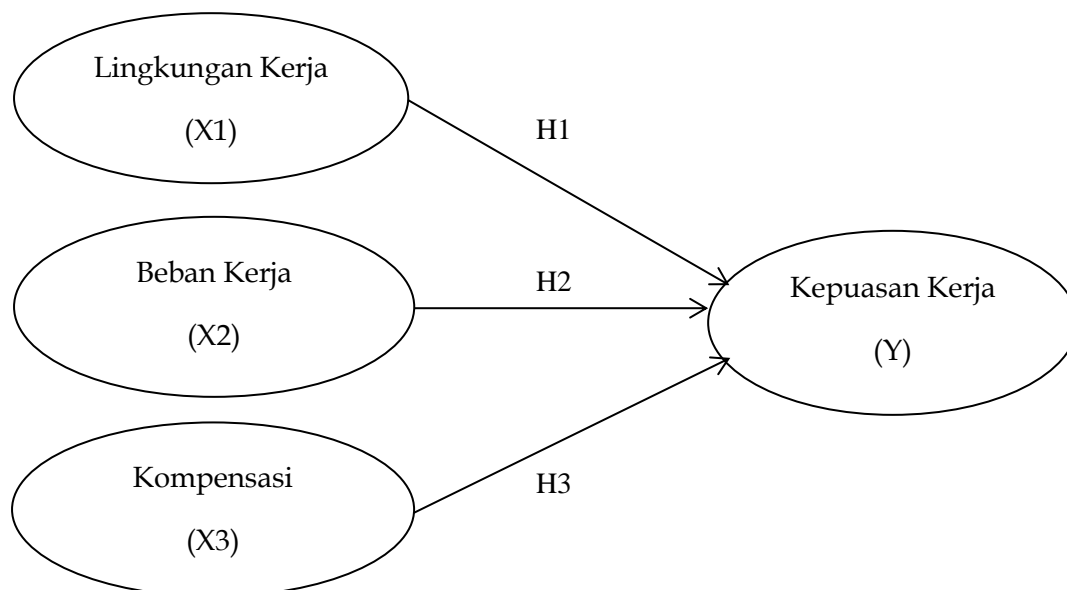
Menurut Rahman & Prasetya (2024) mengungkapkan kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan tentang pendapatan mereka dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka, yang dapat dicirikan sebagai positif atau negatif. Sentimen ini sering kali tercermin dalam perilaku karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan mereka dan berbagai pengalaman yang dihadapi dalam lingkungan tempat kerja. Elemen Kepuasan kerja Karyawan, yakni: 1)

Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri 2) Kepuasan pada Gaji 3) Kepuasan pada kesempatan atau Promosi 4) Kepuasan pada Supervisor 5) Kepuasan pada Rekan Kerja.

METODE

Metode riset yang diterapkan yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif, yang datanya diambil dari responden melalui kuesioner diklasifikasikan selaras pada skala Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Data ini kemudian ditabulasikan melalui analisis statistik, dengan menggunakan perangkat lunak *Partial Least Squares (SmartPLS)* versi 4.1.0.9. Pendekatan selanjutnya melibatkan penerapan *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang mencakup kumpulan teknik statistik yang dirancang untuk memfasilitasi pengujian simultan terhadap berbagai hubungan. Hubungan ini dapat terjadi antara satu ataupun beberapa variabel dependen serta satu hingga beberapa variabel independent (Irwan & Idris, 2014).

Populasi pada riset ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada dua belas *Coffee shop* di kota Kebumen. Menurut Hair (2010:101) menyatakan bahwa jumlah sampel yang digunakan sebagai responden haruslah dikalibrasi sesuai dengan jumlah indikator yang diterapkan, dengan jumlah sampel yang sesuai bervariasi antara 100 hingga 200 responden, berdasarkan asumsi $n \times 5$ *observed variables* (indikator) hingga $n \times 10$ *observed variables* (indikator). Pada riset ini, total 18 indikator diterapkan. Maka dari itu, $5 \times 10 = 50$ Responden $5 \times 18 = 90$ Responden (Minimal) Berdasarkan perhitungan diatas, batas minimum sampel yaitu 90 responden. Sampel dalam riset ini adalah 128 responden yaitu karyawan *coffee shop* yang terdapat pada kota Kebumen.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian ialah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

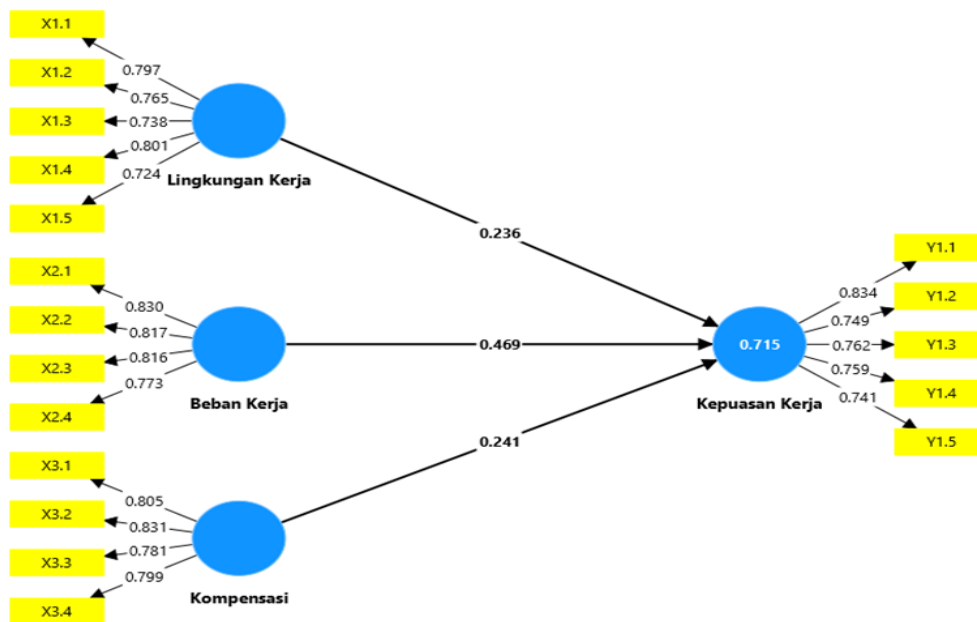
H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

HASIL

Berdasarkan analisis data penelitian yang berjumlah 128 responden, didominasi Jenis Kelamin laki-laki sejumlah 65 responden atau 51,00 % dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada *Coffee Shop* di kota Kebumen didominasi laki – laki, pada rata – rata umur 20 – 25 tahun dengan presentase 91,70 %, dengan Jabatan Karyawan sebanyak 61 dengan persentase 43,00 % dengan masa bekerja 1 – 5 tahun sejumlah 71 responden dengan persentase 55,00 %.

Outer Model (Measurement Model)

Proses pengujian model pengukuran mencakup analisis Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit. Hasil analisis PLS selanjutnya bisa dimanfaatkan guna mengevaluasi hipotesis pengkajian, dengan syarat semua elemen pada model PLS sesuai dengan kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit. Penyajian hasil pengujian outer model dikerjakan melalui estimasi model PLS melalui pemanfaatan teknik algoritma. Temuan selanjutnya berkaitan dengan estimasi model SEM PLS yang dilakukan memakai teknik *algorithm*.



Sumber: Olah Data Penulis2024

Gambar 2. Hasil Estimasi Model SEM PLS algorithm

Validitas Konvergen

Penilaian validitas konvergen dijalankan melalui pengamatan nilai *loading factor* dari setiap indikator terkait konstruk yang diwakili. Dalam konteks penelitian konfirmatori, ambang batas untuk *loading factor* ditetapkan sejumlah 0,7. Sebaliknya, untuk riset eksploratori, ambang batas ini ditetapkan sebanyak 0,6, serta untuk riset pengembangan ditetapkan sejumlah 0,5. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian konfirmatori, sehingga ambang batas untuk *loading factor* yang diterapkan yaitu 0,7.

Tabel 6 Hasil Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Nilai AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,797	0,586	Valid
	X1.2	0,765		
	X1.3	0,738		
	X1.4	0,801		
	X1.5	0,724		
Beban Kerja	X2.1	0,830	0,655	Valid
	X2.2	0,817		
	X2.3	0,816		
	X2.4	0,773		
Kompensasi	X3.1	0,805	0,647	Valid
	X3.2	0,831		
	X3.3	0,781		
	X3.4	0,799		
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,834	0,593	Valid
	Y1.2	0,749		
	Y1.3	0,760		
	Y1.4	0,759		
	Y1.5	0,741		

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 6 tersebut, memperlihatkan hasil *loading factor* yang tidak terdapat indikator variabel dengan nilai $<0,5$. Artinya seluruh indikator dalam variabel di atas memiliki nilai $>0,5$ sehingga dianggap layak dan valid untuk di gunakan penelitian dengan analisa lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan

Dalam mengevaluasi *Discriminant Validity* pada indikator reflektif, perlu dilakukan pengujian dengan membandingkan nilai cross loading pada tabel. Bila faktor muatan pada konstruk yang bersangkutan paling tinggi diantara faktor muatan pada konstruk yang lain, maka suatu tabel dianggap valid (Dikha Septiani Dewi et al., 2024)

Tabel 7 Hasil Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0,797	0,663	0,510	0,613
X1.2	0,765	0,549	0,484	0,536
X1.3	0,738	0,484	0,449	0,543
X1.4	0,801	0,603	0,584	0,633
X1.5	0,724	0,592	0,575	0,560
X2.1	0,627	0,830	0,503	0,729
X2.2	0,660	0,817	0,539	0,682
X2.3	0,617	0,816	0,507	0,595
X2.4	0,540	0,773	0,382	0,531
X3.1	0,519	0,528	0,805	0,551
X3.2	0,563	0,478	0,831	0,631
X3.3	0,573	0,476	0,781	0,508
X3.4	0,540	0,456	0,799	0,496
Y1.1	0,622	0,701	0,539	0,834
Y1.2	0,532	0,547	0,548	0,749
Y1.3	0,607	0,612	0,516	0,762
Y1.4	0,581	0,548	0,497	0,759
Y1.5	0,564	0,630	0,536	0,741

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan data pada table 7, hasil analisis *cross loading* memperlihatkan bahwa nilai korelasi indikator konstruk X1 dengan indikatornya masing-masing melebihi konstruk lainnya. Hal serupa juga dialami oleh konstruk X2, X3, dan Y dengan masing-masing indikator. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk laten menunjukkan kemampuan yang lebih unggul untuk memprediksi indikator-indikator dalam blok masing-masing dibandingkan dengan konstruk alternatif. Akibatnya, indikator-indikator yang terkait dengan masing-masing variabel telah berhasil memenuhi kriteria yang diperlukan untuk membangun validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Penilaian reliabilitas dapat dilakukan melalui evaluasi nilai *Cronbach's Alpha* bersama dengan nilai reliabilitas komposit yang terkait dengan masing-masing konstruk. Ambang batas yang disarankan untuk reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha* biasanya di atas 0,7. Akan tetapi, untuk konteks riset pengembangan, batas *loading factor* ditetapkan relatif rendah yakni 0.5, maka diperbolehkan untuk menemukan nilai yang lebih rendah untuk reliabilitas komposit dan *Cronbach's alpha*, asalkan kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 8 Construct Reliability and Validity

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability (rho_a)	Average Variance extracted (AVE)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,823	0,826	0,586	Reliabel
Beban Kerja	0,825	0,835	0,655	Reliabel
Kompensasi	0,819	0,826	0,647	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,828	0,831	0,593	Reliabel

Sumber: Olah Data Penulis2024

Berlandaskan pada output 8 di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* serta nilai *Composite Reliability* (rho_a) di atas menunjukkan nilai indikator sudah >0,7 artinya bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat nilai. Sehingga nilai masing – masing variabel di nyatakan reliabel.

Inner Model (Structural Model)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan sejauh mana semua variabel eksogen memberikan kontribusi terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi diwakili oleh nilai *Adjusted R Square*. Nilai tersebut dapat dinyatakan dalam kisaran 0 hingga 1, atau sebagai alternatif, dapat juga dinyatakan dalam bentuk persentase, mulai dari 0% hingga 100%. Nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi menandakan proporsi varians yang lebih besar dalam variabel endogen mampu diterangkan oleh variabel eksogen. Sedangkan koefisien determinasi yang lebih rendah mengindikasikan pengaruh yang minimal dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, yang mengindikasikan bahwa ada berbagai faktor eksternal yang juga dapat memberi pengaruh pada variabel endogen.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.715	0.709

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berlandaskan table 9 diatas, kesimpulannya nilai *R – Square* Kepuasan kerja yaitu 0.715 sedangkan *R – square adjusted* Kepuasan kerja yakni 0.709 yang berarti bahwa 70,9% variansi Kepuasan Kerja diberi pengaruh dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi, sedangkan untuk 29,1 % variansi kepuasan kerja diberi pengaruh dari faktor luar.

Uji Hipotesis

Pengaruh langsung, umumnya dikenal sebagai *direct effect*, berkaitan dengan pengaruh yang diberi oleh variabel eksogen secara langsung pada variabel endogen. Pada analisa dengan metode SEM PLS, tingkat signifikansi serta arah pengaruh langsung dapat diidentifikasi

melalui penilaian p-value, t-statistik, serta koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara variabel independent serta dependent. Apabila nilai p value sebesar 1,96 ($\alpha=5\%$), maka kesimpulannya variabel independent memberikan dampak yang signifikan pada variabel dependent, melalui arah dampak yang searah dengan tanda yang terkait dengan koefisien jalur. Selain itu, jika nilai p value > 0.05 dan T statistik < 1.96 (nilai t two tail, $\alpha 5\%$), maka bisa dinyatakan bahwasannya variabel eksogen tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel endogen (Hair et al., 2019) .

Tabel 10 Direct Hypothesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P - Values
X1 ->Y	0.236	0.237	0.081	2.929	0.003
X2->Y	0.469	0.465	0.072	6.477	0.000
X3->Y	0.241	0.247	0.077	3.115	0.002

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan table 11 di atas, hasil uji hipotesis di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Temuan dari evaluasi hipotesis pertama (H1), yang menganalisa pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja, menghasilkan nilai coefisien sejumlah 0,236, disertai T-statistik sejumlah 2,929 serta nilai P-values senilai 0,003. Mengingat P-value $< 0,05$ serta T-Statistik $> 1,96$, mengindikasikan terdapatnya pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja.
2. Temuan dari pengujian hipotesis kedua (H2), yang menguji pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja, menghasilkan nilai coefisien sejumlah 0,469, disertai T-statistik sejumlah 6,477 serta P-values senilai 0,000. Nilai P-Values < 0.05 serta T-Statistic > 1.96 mengindikasikan terdapatnya pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja serta Kepuasan Kerja.
3. Temuan dari pengujian hipotesis ketiga (H3), yang menganalisis dampak Kompensasi pada Kepuasan Kerja, menghasilkan nilai koefisien senilai 0,241, disertai dengan T-Statistic sbanyak 3,115 serta P-Value 0,002. Berdasarkan P-Value < 0.05 dan T-Statistic > 1.96 , kesimpulannya terdapat dampak positif signifikan antara Kompensasi serta Kepuasan Kerja.

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis statistik riset ini memperlihatkan bahwasanya hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja, selain memfasilitasi serta

mendukung aktivitas kerja karyawan, juga bisa meningkatkan kepuasan kerja. Hasil kajian ini selaras dengan riset yang dijalankan Rahman & Prasetya (2024), yang mengindikasikan bahwasannya lingkungan kerja memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Temuan diperoleh dari kuesioner penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja memperlihatkan bahwa faktor penentu kepuasan kerja yang signifikan adalah pemeliharaan ruang kerja yang bersih secara konsisten. Hal tersebut mengindikasikan lingkungan kerja yang lebih bersih juga nyaman berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, penurunan kebersihan dan kenyamanan ruang kerja cenderung mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pegawai. Riset ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis statistik riset ini mengungkapkan korelasi positif yang patut dicatat yakni Beban Kerja serta Kepuasan Kerja. Konsep beban kerja merupakan elemen penting yang memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan, karena beban kerja yang selaras bisa memberikan serta menaikkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Temuan tersebut senada dengan riset oleh Alyssa Zahra & Wijaya (2023), yang menjelaskan bahwasannya beban kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Temuan dari kuesioner riset mengenai variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu menjadi penentu yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara khusus, bisa disimpulkan bahwa peningkatan penyelesaian tugas tepat waktu berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kegagalan untuk memenuhi tenggat waktu cenderung mengakibatkan penurunan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penelitian ini membahas tentang dampak beban kerja pada kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis statistik yang dijalankan pada riset ini mengindikasikan bahwasannya adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi serta kepuasan kerja. Kompensasi berfungsi sebagai penentu signifikan pada kepuasan kerja pegawai, karena bukan hanya bermanfaat bagi karyawan namun juga meningkatkan kepuasan mereka secara keseluruhan. Akibatnya, peningkatan kepuasan kerja ini berkontribusi pada maksimalisasi tujuan serta pencapaian organisasi. Temuan ini selaras dengan riset oleh Dikha Septiani Dewi et al. (2024), yang mengindikasikan bahwasannya kompensasi memberi pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Temuan dari kuesioner penelitian mengenai variabel Kompensasi mengindikasikan bahwa faktor penentu kepuasan kerja yang signifikan adalah kesesuaian gaji yang diterima karyawan. Secara spesifik, ketika gaji pada organisasi memenuhi ekspektasi karyawan, maka hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika gaji dianggap tidak memadai, maka hal tersebut memberi pengaruh negatif pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Riset ini membahas dampak kompensasi pada kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan *coffee shop* di kota Kebumen, hal ini bisa dikatakan ketika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya beban kerja memberi pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan *coffee shop* di kota Kebumen, hal ini dapat disimpulkan ketika perusahaan memberikan waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsi dan kemampuan karyawan, dengan demikian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Selanjutnya kompensasi memberi pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan *coffee shop* di kota Kebumen, hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan semakin memberikan kebijakan kompensasi dengan baik dan sesuai harapan karyawan, tentunya kepuasan kerja karyawan akan ikut bertambah serta karyawan akan lebih antusias menjalani pekerjaan yang ditugaskan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berlandaskan hasil penelitian variabel yang memberi pengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja yaitu variabel Kompensasi, hal ini di buktikan dengan hasil kuesioner dari penelitian yaitu mengenai gaji, artinya gaji yang di peroleh karyawan sudah sesuai dengan pemerintah / upah minimum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berupa gaji memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

REKOMENDASI

Para peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memasukkan variabel-variabel dan indikator tambahan, yang mungkin secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

REFERENSI

- Alyssa Zahra, D., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>
- Chourinisha, Z. A., & Waluyo, D. E. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang. *Journal Of Social Science Research*, 3 Nomor 5, 2105–2119. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4828/3587>
- Derry, A., & Kurniawan, R. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK KERJA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA DI KEDAI CAFE YAKINI Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Dikha Septiani Dewi, Enjang Suherman, & Laras Ratu Khalida. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Barista pada Coffeeshop Didaerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2505>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Irwan, & Idris, A. (2014). Analisis Structural Equation Modelling dan Terapannya. *Jurnal Teknosain*, 8(2), 137–151.
- Rahman, D., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 287–294.
<https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i3.2293>
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>