MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ETSUKO KITCHEN MANADO

The Effect of Employee Training, Compensation, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Etsuko Kitchen Manado

Amey Priskila[1], Christoffel Kojo[2], Michael Ch. Raintung[3]

[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1]ameykalalo@gmail.com, [2]christoffelkojo@gmail.com, [3]michael.raintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado periode 2026. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik sampling jenuh, seluruh populasi sebanyak 32 karyawan tetap dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 96,5%. Secara parsial, pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebagai variabel paling dominan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract *: his study aims to analyze the effect of employee training, compensation, and work environment on employee job satisfaction at Etsuko Kitchen Manado in 2026. Using a causal associative quantitative method with saturated sampling technique, the entire population of 32 permanent employees was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The simultaneous test results show that employee training, compensation, and work environment together have a significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination of 96.5%. Partially, employee training has a positive and significant effect as the most dominant variable, compensation has a positive and significant effect, while work environment has a positive but insignificant effect on employee job satisfaction.*

Keywords*: Employee Training, Compensation, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, industri kuliner menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia, khususnya di kota Manado. Perubahan preferensi konsumen, tren kuliner yang cepat berkembang, serta meningkatnya ekspektasi terhadap kualitas layanan membuat pelaku usaha harus terus beradaptasi. Persaingan yang ketat menuntut usaha kuliner seperti Etsuko Kitchen Manado untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan produknya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja. Ferdi (2022:27) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada meningkatnya absensi dan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Fenomena seperti tingginya turnover, absensi meningkat, dan produktivitas yang fluktuatif mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan SDM yang berkaitan erat dengan program pelatihan, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui kuesioner kepada 16 mantan karyawan Etsuko Kitchen Manado periode 2023–2025, diperoleh data bahwa tingkat kepuasan terhadap pelatihan karyawan hanya 53%, kompensasi 52%, dan lingkungan kerja 50% seluruhnya berada di bawah rata-rata. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian yang secara simultan mengkaji ketiga faktor tersebut dalam konteks industri kuliner di Manado.

Tabel 1.1
Hasil Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Etsuko Kitchen Manado (2023–2025)

No	Aspek	Persentase Kepuasan (%)	Keterangan
1.	Pelatihan Karyawan	53	Pelatihan bersifat informal dan kurang terstruktur
2.	Kompensasi	52	Sistem kompensasi belum mempertimbangkan beban dan prestasi
3.	Lingkungan Kerja	50	Fasilitas pendukung dan penataan ruang perlu perbaikan
4.	Kepuasan Terhadap Penilaian Kinerja	61	Indikator keseluruhan menunjukkan kepuasan di bawah rata-rata

(Sumber: Hasil Survei Mantan Karyawan, n=16, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Etsuko Kitchen Manado masih rendah pada seluruh aspek yang diukur. Rendahnya tingkat kepuasan ini berpotensi berdampak pada performa karyawan dan tingkat turnover di perusahaan, sehingga menuntut pihak manajemen untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.

3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Karyawan

Menurut Dedi Rianto et al. (2023:3), pelatihan karyawan adalah serangkaian kegiatan terencana untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan sehingga mengarah pada pertumbuhan keterampilan kerja yang diperlukan bagi pertumbuhan organisasi. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks industri kuliner, pelatihan karyawan mencakup aspek teknis seperti teknik memasak, penyajian makanan, serta pelayanan pelanggan yang merupakan inti dari operasional bisnis. Indikator pelatihan karyawan menurut Windy et al. (2024) mencakup instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan.

Kompensasi

Zunaidah et al. (2020:1) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan, dan bonus, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup pengakuan atas prestasi, fleksibilitas waktu kerja, dan pengembangan karir. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan instrumen penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Indikator kompensasi menurut Afandi dalam Sarah Munparidah (2023) meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Lingkungan Kerja

Hakim & Hazmanan (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh yang berada di sekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, serta kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antarkaryawan, hubungan dengan atasan, suasana kerja, serta budaya dan iklim organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Saputra (2022) menyatakan bahwa perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, performa yang lebih baik, serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Menurut Celluci et al. dalam Tommy Hillfiger (2021), terdapat 5 indikator kepuasan kerja: kepuasan

terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

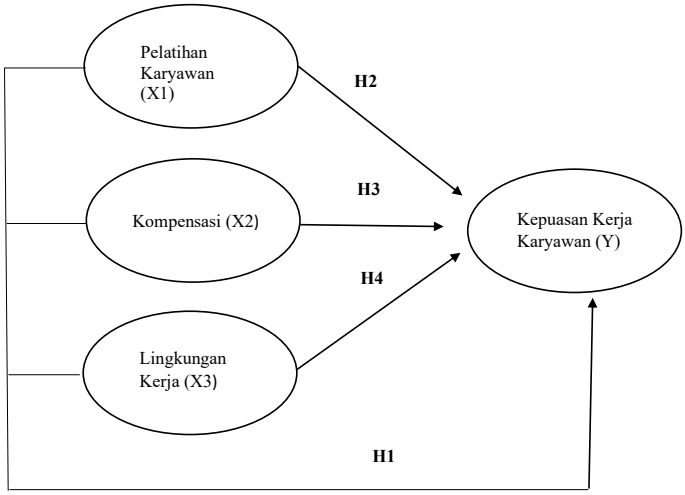
Penelitian Terdahulu

Candra (2021) mengidentifikasi bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga menjadi landasan empiris utama dalam penelitian ini.

I Kadek Wirawan et al. (2022) pada Kesari Haven Villa Denpasar menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan sampel seluruh karyawan tetap, dan menemukan bahwa program pelatihan yang baik serta sistem kompensasi yang kompetitif secara konsisten mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tine dan Reza (2020) pada PT Travelmart Jakarta Pusat menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menemukan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan perbedaan karakteristik industri dan kondisi objek penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.

Model Penelitian



Gambar 2. Kerangka Berpikir
Sumber: Kajian Teoritik 2065

Hipotesis

H1: Pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.
H2: Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.
H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:39). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen (pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) secara terukur dan objektif berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dari responden.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Etsuko Kitchen Manado yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi yang relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijangkau sebagai responden, yang sekaligus bertujuan untuk meningkatkan akurasi dan representativitas data penelitian (Sugiyono, 2020:85).

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan tetap Etsuko Kitchen Manado (Populasi)	32
2	Karyawan yang tidak bersedia mengisi kuesioner	(0)
Jumlah Sampel Penelitian		**32**

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu karyawan tetap Etsuko Kitchen Manado, tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2020:104). Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) yang disebarkan langsung kepada seluruh karyawan tetap Etsuko Kitchen Manado. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan dalam tinjauan pustaka. Selain kuesioner, penelitian ini juga melakukan studi pendahuluan melalui wawancara tidak terstruktur dan observasi awal untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja di lokasi penelitian.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \epsilon$$

Keterangan:
Y = Kepuasan Kerja Karyawan
X_1 = Pelatihan Karyawan
X_2 = Kompensasi
X_3 = Lingkungan Kerja
α = Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
ε = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	X1.1	0,798	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,586	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,510	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,692	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,649	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,567	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.7	0,663	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,649	0.3388	<0,001	0,05	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,755	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,566	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,711	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,755	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,519	0.3388	<0,002	0,05	Valid
	X2.6	0,665	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X2.7	0,357	0.3388	<0,001	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,649	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.2	0,735	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.3	0,629	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,589	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.5	0,558	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.6	0,679	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	X3.7	0,779	0.3388	<0,001	0,05	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,771	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.2	0,536	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.3	0,505	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.4	0,418	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.5	0,681	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.6	0,542	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.7	0,656	0.3388	<0,001	0,05	Valid
	Y.8	0,669	0.3388	<0,001	0,05	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 2. Hasil Uji Realiabitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0,787	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,733	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,780	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

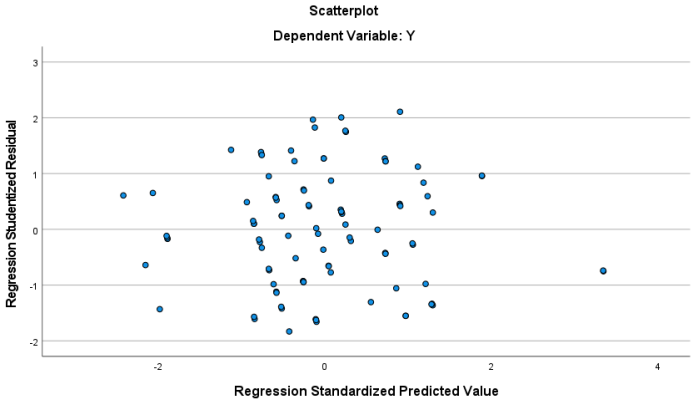
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57145416
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas, data residual menunjukkan distribusi yang mendekati normal. Mengacu pada teorema limit pusat (Gujarati & Porter, 2012), dengan jumlah sampel yang memadai, hasil regresi tetap dapat diinterpretasikan secara valid.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, pola sebaran titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu yang sistematis dan menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini (Ghozali, 2021:178).

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Karyawan	.949	1.053
	Kompensasi	.950	1.053
	Lingkungan Kerja	.943	1.061

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance untuk seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF seluruh variabel independen berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga asumsi multikolinearitas telah terpenuhi (Ghozali, 2021:157).

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.039	1.468		-.708	.485
	Pelatihan Karyawan	.898	.035	.949	26.010	.000
	Kompensasi	.135	.039	.126	3.440	.002
	Lingkungan Kerja	.020	.034	.022	.594	.557

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil output yang telah disajikan diatas, maka persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1{,}039 + 0{,}898X_1 + 0{,}135X_2 + 0{,}020X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi:

1. Nilai konstanta (α) menunjukkan besarnya kepuasan kerja karyawan apabila seluruh variabel independen bernilai nol.
2. Koefisien $ß_1$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar nilai $ß_1$ dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien $ß_2$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar nilai $ß_2$ dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien $ß_3$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar nilai $ß_3$ dengan asumsi variabel lain konstan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Pengujian Hipotesis
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.752	3	91.917	254.232	.000[b]
	Residual	10.123	28	.362		
	Total	285.875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:285). Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung dengan tingkat signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:284).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.039	1.468		-.708	.485
	Pelatihan Karyawan	.898	.035	.949	26.010	.000
	Kompensasi	.135	.039	.126	3.440	.002
	Lingkungan Kerja	.020	.034	.022	.594	.557

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pelatihan Karyawan (X1):** Nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sekaligus menjadi variabel paling dominan dalam model penelitian ini.
2. **Kompensasi (X2):** Nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. **Lingkungan Kerja (X3):** Nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982[a]	.965	.961	.60129

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,965 atau 96,5%, yang berarti bahwa sekitar 96,5% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Pelatihan Karyawan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado. Nilai koefisien determinasi sebesar 96,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan ketiga aspek secara bersama untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Candra (2021).

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja melalui pelatihan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian I Kadek Wirawan et al. (2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini mendukung penelitian Candra (2021) dan I Kadek Wirawan et al. (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja dibandingkan pelatihan dan kompensasi. Temuan ini berbeda dengan penelitian Tine dan Reza (2020) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado dengan koefisien determinasi 96,5%.
2. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado dan merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Etsuko Kitchen Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Etsuko Kitchen Manado, disarankan untuk memprioritaskan pengembangan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, meliputi pelatihan teknis maupun non-teknis, sebagai investasi utama dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Di samping itu, peninjauan ulang sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan berkeadilan perlu dilakukan secara berkala guna menekan tingkat turnover karyawan.
2. Bagi manajemen Etsuko Kitchen Manado, meskipun lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, peningkatan kondisi lingkungan kerja — khususnya aspek kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja yang harmonis — tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pengelolaan SDM secara menyeluruh.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian ke usaha kuliner lain di Sulawesi Utara untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri kuliner.
4. Bagi pengembangan akademik, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri kuliner di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Alvionita, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keputusan Kerja Karyawan pada Usaha Soto Ayam Dargo Pak Wito. *jurnal mitra manajemen*. https://id.scribd.com/document/786419550/Judul-skripsi-Safrida-Alvionita-22-05-51-303

Anissa B, A., & Armi, A. &. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan dan peberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel mercure kota Bengkulu . *Jurnal manajemen ekonomi dan bisnis*.https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/index.php/JAMEB/article/view/216

Biew.site. (n.d.). *Etsuko Kitchen*. Diakses dari https://etsuko.biew.site/

Elshifa, Syamsulbahri, & & Hendi, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelaku UKM di Yogyakarta . *Jurnal*

Bisnis dan Manajemen West Science . https://wnj.westsciences.com/index.php/jbmws/article/view/983

Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja pegawai*. subang, Jawa Barat: Polsub Press.

Fillipo, Y, Y., & E., &. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. AUTO PRIMA JAYA . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* .https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/17172

Hazmanan, H. &. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834

Hillfiger, T. (2021). analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industrisepatu sandal di bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/3402

Jihan A, H., Endi, R., & & Rezkiawan, T. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG . *YUME : Journal of Management* . https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7668

K, A., & & Adi, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRI ANDALAS KECAMATAN AIR PERIUKAN KABUPATEN SELUMA . *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*.https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/171/136/955

K, F. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPDK BAKARU .https://jurnal.umpar.ac.id/decision/article/view/732

MAULANA, A., & & YUPITER, G. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN . *E-JURNAL MANAJEMEN TSM* .https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1773

Muhammad A, P., & & Sri, H. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya.https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2851

Munparidah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang) . *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/59?articlesBySimilarityPage=2

Nauw, K. T., Bambang, R. P., & Gendy, &. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT TITILAS JAYA MOJOKERTO .https://doi.org/10.25139/smr.v2i6

O, N., & Syamsul, &. A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG MALL PANAKUKANG MAKASSAR .https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/1116

P, A., Adhi, E. S., S, R., S, T., & Ayudia, P. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis .

P, L., U, W., & H., &. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai non PNS Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*.https://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index_php/jmm/article/view

Prafitri, K. &. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1213

R, D., S, S., & Putri, M. M. (2023). *pelatihan & Pengembangan Karyawan*. Provinsi Jawa barat: CV. LENTERA ILMU MADANI .https://www.researchgate.net/publication/367530511_PELATIHAN_PENGEMBANGAN_KARYAWAN

Riris W, A., & & Setia, I. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ART INDUSTRIES BOYOLALI .https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/6057

Rosento, Resti, Y., & & Eka, P. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Karyawan Pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta . *JURNAL SWABUMI*.https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/12370

S, D., P, R., Agus, E. H., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang banten: CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI .

Saputra, A. A. (2022). pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia journal (TMJ)*.https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia .

Sugiono, P. D. (2020). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV

Sulutdaily.com / Media Online Sulut. (n.d.). *Profil dan Kisah Sukses Etsuko Kitchen Manado*. Diakses dari sumber berita online Sulawesi Utara.

W, I. K., Ida Bagus, W., & & Sapta, R. W. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KESARI HAVEN VILLA DENPASAR .https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4059

Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* .https://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/download/212/137

Widya A, L., A, Z., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* .https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002

Windy Rizka Rahmadhani, A. S. (2024). pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan kreativitas karyawan terhadap perilaku inovatif(studi kasus di PT widus logistic). *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* .https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/13477

Y, T., & S, &. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen*.https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153

Yanti M, G., & B, &. A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi finansial Non Finansial Terhadap Kepuasan kerja pada PT UnitedTractorst pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen*.https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1088

Zunaidah, D. s., & I, M. (2020). *KOMPENSASI*. palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.

Dumitriu, S., Gherheș, V., & Dragomir, A. (2025). *The role of the workplace environment in shaping employees' well-being*. Sustainability, 17(6), 2613. https://doi.org/10.3390/su17062613

Gazi, M. A. I., et al. (2024). *Analyzing the impact of employee job satisfaction on their ...* (2024). *Elsevier / ScienceDirect article*.

Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Google Maps. (n.d.). *Etsuko Kitchen Manado - Tanjung Batu*. Diakses dari https://maps.google.com