

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Muhammad Chepyan Nursa'bani¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Muhammadchepyannursabani@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia Ciputat Branch. This study uses a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires and literature studies. The population in this study is 139 employees. The sample used was 58 employees using the Slovin technique. The data analysis used was validity test analysis, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test with the help of the SPSS 26 application. The results of this study show that: Regression equation $Y = 21.766 + 0.549X_1$, correlation value of 0.638 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the determination coefficient was 40.8%. The hypothesis test obtained a calculation of 3.776 > a table of 1.673 significant values of $0.000 < 0.05$. Thus, H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of workload on employee job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 10.401 + 0.773X_2$, a correlation value of 0.653 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the determination coefficient was 42.7%. The hypothesis test obtained a calculation of 4.073 > a table of 1.673 significant values of $0.000 < 0.05$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of compensation on employee job satisfaction. Workload and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 7.462 + 0.348X_1 + 0.517X_2$, the correlation value is 0.738 meaning that the independent variable with the bound variable has a strong relationship level. The value of the determination coefficient was 54.5%. The hypothesis test obtained an F value of 32.927 > F table and a significant value of $0.000 < 0.05$, then it can be concluded that H_03 was rejected and H_3 was accepted, meaning that there was a simultaneous positive and significant influence between workload and compensation on employee job satisfaction at PT Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan Studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 58 karyawan menggunakan teknik Slovin. Analisis data yang digunakan adalah analisa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Persamaan

regresi $Y = 21,766 + 0,549X_1$, nilai korelasi sebesar 0,638 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8%. Uji hipotesis diperoleh thitung 3,776 > ttabel 1,673 nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,401 + 0,773X_2$, nilai korelasi sebesar 0,653 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh thitung 4,073 > ttabel 1,673 nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,462 + 0,348X_1 + 0,517X_2$, nilai korelasi sebesar 0,738 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 32,927 > Ftabel dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses perencanaan yang bertujuan untuk mengatur secara efektif dan efisien sumber daya manusia serta sumber daya lainnya. Tujuannya adalah mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan baik. Menurut Hasibuan (2019) manajemen merupakan sebuah ilmu serta seni untuk mengolah sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari operasi perusahaan dan memainkan peran penting dalam menjalankan aktivitas bisnis. Mereka melaksanakan tugas manajerial dan operasional. Tanpa sumber daya manusia, komponen lain perusahaan seperti mesin, modal, sistem, dan lainnya tidak dapat bekerja dengan baik. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan seni serta ilmu yang mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan pendekatan sistematis dan strategis, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Faktor dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bahkan telah disediakan dana untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan karyawan oleh Perusahaan seperti memberikan insentif dan

tujuannya. Beban kerja dan kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Di era digital saat ini, volume pengiriman barang dan paket meningkat pesat seiring dengan maraknya belanja online. Hal ini menyebabkan beban kerja yang lebih besar bagi karyawan di perusahaan pos dan logistik. Karyawan harus menangani lebih banyak paket dalam waktu yang lebih singkat, yang dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja berlebihan. Kebutuhan ekonomi yang terus meningkat, termasuk biaya hidup yang lebih tinggi, membuat karyawan semakin kritis terhadap kompensasi yang mereka terima. Gaji yang tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari menjadi sumber ketidakpuasan yang signifikan. Masalah tanggung jawab rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika sebagian karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Karyawan yang merasa dirugikan oleh rekan kerja yang kurang bertanggung jawab akan merasa frustrasi dan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka.

Beban kerja merupakan suatu keharusan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mengenai tugas yang diberikan serta karyawan harus bisa menyelesaikannya dengan prosedur waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.. Beban kerja menurut Vanchapo (2020) Sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh

seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Apabila seorang pekerja memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan, beban kerja tidak lagi menjadi masalah. Sebaliknya, kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki keterampilan manajemen waktu yang optimal dan kemampuan adaptasi yang baik. Mereka yang memiliki beban kerja yang berat cenderung merasa terbebani, tertekan, lelah, dan rentan terhadap konflik dengan orang lain. Di sisi lain, mereka yang memiliki beban kerja yang ringan biasanya merasa tidak dihargai dan akhirnya merasa tertekan. Tekanan di tempat kerja adalah masalah umum di tempat kerja. Faktor-faktor ini termasuk beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan pembayaran kompensasi yang tertunda, yang seringkali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas. Akibatnya, karyawan sering mengajukan surat resign karena mereka merasa sulit menangani tuntutan kerja.

PT. Pos Indonesia adalah perusahaan pos dan logistik di Indonesia yang menyediakan berbagai layanan, seperti pengiriman surat, paket, dan layanan keuangan. Lokasi PT Pos Indonesia Cabang Ciputat adalah di Jl. R.E Mardinata No. 17, Pondok Cabe Udik, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Tujuan dari tindakan ini adalah agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan visinya. Meskipun demikian, data prasarvei variabel beban kerja berikut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih terlalu besar dan berat. Berikut adalah data hasil prasarvei mengenai beban kerja.

Tabel 1. 1
Hasil pra survei variable beban kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar Kerja	7	23%	23	77%
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	20	67%	10	33%
3	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	18	60%	12	40%
4	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dikerjakan secepat mungkin	26	87%	5	13%
5	Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	19	63%	11	37%

Sumber: data diolah tahun 2023

Dari tabel prasarvei 1.1 di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden tentang variabel beban kerja yang terdiri atas 10 pernyataan. Hasil prasarvei dapat diketahui bahwasanya indikator beban kerja yang ada di pernyataan nomor 1 yaitu "kondisi pekerjaan", dimana jawaban responden yang menjawab "Setuju" hanya 23% sedangkan yang menjawab "Tidak Setuju" sebanyak 77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja harian yang ada di PT. Pos Indonesia cabang Ciputat belum sesuai dengan standar kerja. pernyataan nomor 2 dengan indikator "target yang harus dicapai", hasil prasarvei menunjukkan bahwasanya responden yang menjawab "Setuju" sebanyak 66% sedangkan sisanya yaitu 34% menjawab "Tidak Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya target yang harus dicapai oleh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat masih terlalu tinggi. Pernyataan nomor 3 dengan indikator penggunaan Waktu kerja, Hasil prasarvei menunjukkan bahwasanya responden yang menjawab "Setuju" sebanyak 60% sedangkan sisanya yaitu 40% menjawab "Tidak Setuju". Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya penggunaan Waktu kerja belum sesuai, dimana perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak terduga dengan Waktu penyelesaian nya yang singkat. Pernyataan nomor 4 dengan indikator "penggunaan waktu kerja" Sebanyak 87% responden merasa pekerjaan mereka harus diselesaikan secepat mungkin, sementara hanya 13% yang merasa tidak terburu-buru. Pernyataan nomor 5 dengan indikator "kondisi pekerjaan", hasil pra survei menunjukkan bahwasanya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan memiliki Tingkat kesulitan yang tinggi bisa dilihat yang menjawab "Setuju" sebanyak 63% sedangkan sisanya 37% menjawab "tidak setuju"

terkait pernyataan “pekerjaan yang diberikan memiliki Tingkat kesulitan yang tinggi”.

Perusahaan harus memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga tercipta kesatuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya dengan cara memberikan target kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang ada dan Perusahaan harus memperhatikan masalah pembebanan tugas dengan waktu pengerjaan yang singkat, seharusnya Perusahaan tidak memberikan tugas secara mendadak dengan waktu pengerjaannya yang singkat karena itu akan menyebabkan beban kerja karyawan akan meningkat.

Kompensasi juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satu tujuan utama seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, serta mereka cenderung bekerja lebih baik ketika mereka merasa bahwa upah yang mereka terima sepadan dengan usaha yang mereka lakukan. Selain itu, bekerja juga memberikan rasa penghargaan sosial, dan orang yang bekerja seringkali lebih dihargai oleh masyarakat sekitar dibandingkan mereka yang tidak bekerja. Oleh karena itu, pengelola perusahaan dapat peduli terhadap nasib karyawannya dengan memberikan remunerasi yang memadai, karena remunerasi merupakan elemen penting dalam hubungan timbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja akan terwujud dan terpenuhi ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi. Karyawan mengharapkan imbalan yang setara dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Enny (2019) kompensasi merupakan suatu timbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna menghargai kontribusi serta pekerjaan yang telah mereka berikan kepada perusahaan, kompensasi tersebut bisa berupa finansial seperti memberikan uang sebagai bonus serta adapula kompensasi yang berbentuk non finansial seperti memberikan pujian kepada karyawannya. Berikut adalah data pra survei dari variabel Kompensasi:

Tabel 1. 2
Hasil pra survei variabel kompensasi pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Gaji yang saya peroleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	11	37%	19	63%
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan.	22	73%	8	27%
3	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan,tunjangan hari raya dan tunjangan transportasi	30	100%	0	0%
4	Kelengkapan fasilitas seperti tempat ibadah,toilet dan area parkir yang disediakan berfungsi dengan baik.	9	30%	21	70%
5	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung proses kerja	29	97%	1	3%

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil data prasurvei pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwasanya sistematika pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan sudah baik dari segi pemberian insentif,tunjangan, fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan. namun masih ada indikator kompensasi yaitu pada indikator gaji, dimana pada indikator gaji, jawaban responden yang menjawab “Setuju” mengenai pernyataan nomor 1 hanya 37% atau 11 responden, semesntara 63% atau 19 responden menjawab “Tidak Setuju”. Dapat disimpulkan bahwasanya gaji yang diberikan oleh Perusahaan masih belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari sebagian karyawan. Fenomena selanjutnya yang peneliti temukan yaitu pada indicator fasilitas di pernyataan nomor 4, dimana yang menjawab ‘Setuju’ hanya 9 responden atau 30% sedangkan sisanya 21 responden atau 70% menjawab ‘Tidak Setuju’ terkait pernyataan nomor 4 tersebut.dapat disimpulkan bahwasanya Perusahaan masih belum bisa memberikan fasilitas yang baik untuk digunakan oleh karyawannya.

Perusahaan harus lebih meperhatikan mengenai pemberian upah dan gaji serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan, dengan pemberian gaji dan fasilitas yang baik dan sesuai maka akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, dengan karyawan merasa puas maka tujuan dari Perusahaan pun akan tercapai lebih cepat.

Menurut Handoko (2020) Pandangan karyawan tentang seberapa menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja, yang tercermin dalam sikap positif mereka terhadap pekerjaan mereka dan berbagai pengalaman yang mereka alami di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja merujuk pada pandangan individu terhadap pekerjaannya dalam suatu

organisasi. Secara sederhana, ini mencerminkan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, dan bertindak dalam konteks pekerjaan mereka, dan ini adalah faktor utama dalam menentukan pandangan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Berikut adalah data pra survei dari variabel Kepuasan kerja :

Tabel 1. 3
hasil prasurvei variabel kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat
Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi semua kebutuhan	13	43%	17	57%
2	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya	11	37%	19	63%
3	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan	21	70%	9	30%
4	Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan	24	80%	6	20%
5	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	27	90%	3	10%

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil data prasurvei pada tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwasanya karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan sudah merasa cukup puas bekerja di perusahaan, dengan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan serta pemberian dukungan atasan terhadap bawahannya, namun pada indikator “upah dan gaji” yang ada pada pernyataan no 1, sebagai karyawan masih belum merasakan kepuasan atas upah dan gaji yang diberikan oleh Perusahaan kepada mereka, karyawan merasa bahwasanya gaji yang diterima masih belum bisa memenuhi semua kebutuhan mereka, ketidakpuasan karyawan atas pemberian gaji ini dapat dilihat dari jawaban responden, dimana yang menjawab “Setuju” sebanyak 13 atau 43% sedangkan sisanya yaitu 17 atau 57% menjawab “Tidak Setuju”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya Perusahaan masih belum mampu untuk memberikan gaji yang sesuai atas kontribusi karyawan sehingga kebutuhan sebagai karyawan tidak bisa terpenuhi. Selain pada permasalahan gaji dan upah, pernyataan no 2 dengan indikator “rekan kerja” ditemukan juga sebuah fenomena permasalahan yaitu sebgaiannya karyawan merasa tidak puas atas rekan kerja mereka sendiri, dimana Sebagian karyawan merasa kurangnya tanggung jawab rekan kerja terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari jawaban responden dimana yang menjawab “Setuju” sebanyak 11 responden atau 37% sedangkan sisanya 19 atau 67% menjawab “Tidak Setuju”. Pernyataan nomor 5 indikator

kondisi pekerjaan ditemukan juga masalah atau fenomena bisa dilihat dari jawaban responden dimana 90% responden menyatakan bahwa mereka mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, sementara hanya 10% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Tingginya persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa terbebani dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Dapat disimpulkan bahwasanya Perusahaan masih belum bisa untuk mengawasi karyawan yang kurang bertanggung jawab, sehingga karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi merasa dirugikan sehingga timbul rasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ajimat, Nur Aini dan Saksono Budi, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 3, November 2020 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dana Mandiri Sejahtera.

Elisa Febrianti, Wulandari dan Muhammad Yusuf, Journal MISSY. Vol. 4, Nomor. 1 Juni 2023 ISSN : 2775-3700 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mac Kota Bima. Berdasarkan temuan peneliti, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan MACF sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada MACF.

Wachid Hasyim, Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. e-ISSN 2716-0238, Volume 01 Issue 02 – Juli 2020 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Muhammad Areka Taruna, Tengku Lyza Tahura, Hafriz Rifki Hafas, JEBIDI (JURNAL EKONOMI BISNIS DIGITAL) Volume : 1 Nomor

: 3 Bulan : November Tahun : 2022 E-ISSN : 2829-4963 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan, Namun kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indako Trading Coy Medan.

I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961 ISSN : 2302-8912 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata.

Rifki Yuananda, Inayat Hanum Indriati, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 19 Issue 2 (2022) Pages 205-214 Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ami Shiva Cahyani, et al. Volume 6, No. 1, Tahun 2020 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandun. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Paijan, Anugrah Hutami Putri, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 03, November 2019 Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Tri Poda Parama Hasil Penelitian ini menatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Laksono Agung Pamungkas Sutopo, et al. jurnal bisnis dan manajemen. Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 451-455 ISSN: 2828-2531 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia

Cabang Asia Afrika Bandung Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan variable kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta secara simultan variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka

hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Uji validitas beban kerja (X1)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
X1.1	0,540	0,258	Valid
X1.2	0,462	0,258	Valid
X1.3	0,840	0,258	Valid
X1.4	0,753	0,258	Valid
X1.5	0,764	0,258	Valid
X1.6	0,709	0,258	Valid
X1.7	0,492	0,258	Valid
X1.8	0,539	0,258	Valid
X1.9	0,543	0,258	Valid
X1.10	0,574	0,258	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Dapat dilihat dari tabel 4.8 diatas, instrumen beban kerja variabel (X1), yang terdiri dari sepuluh instrumen, menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel yaitu 0,258, yang dimana hasil itu menyatakan bahwa instrumen dari pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat dan valid.

Tabel 4. 9
 Uji validitas kompensasi (X2)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
X2.1	0,746	0,258	Valid
X2.2	0,570	0,258	Valid
X2.3	0,705	0,258	Valid
X2.4	0,730	0,258	Valid
X2.5	0,539	0,258	Valid
X2.6	0,525	0,258	Valid
X2.7	0,531	0,258	Valid
X2.8	0,444	0,258	Valid
X2.9	0,512	0,258	Valid
X2.10	0,602	0,258	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Dapat dilihat dari tabel 4.9 diatas, instrumen kompensasi variabel (X2), yang terdiri dari sepuluh instrumen, menyatakan

bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel yaitu lebih dari 0,258, yang dimana hasil itu menunjukkan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat dan valid

Tabel 4. 10
 Uji validitas kepuasan kerja (Y)

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
Y.1	0,682	0,258	Valid
Y.2	0,779	0,258	Valid
Y.3	0,731	0,258	Valid
Y.4	0,725	0,258	Valid
Y.5	0,771	0,258	Valid
Y.6	0,747	0,258	Valid
Y.7	0,848	0,258	Valid
Y.8	0,610	0,258	Valid
Y.9	0,808	0,258	Valid
Y.10	0,634	0,258	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas , instrumen kepuasan kerja variabel (Y), yang terdiri dari sepuluh instrumen, menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung $>$ rtabel yaitu 0,258, yang dimana hasil itu menyatakan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah tepat dan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,819	Reliabel
2.	Kompensasi	0,702	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,894	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Dari hasil pengolahan data spss versi 26 pada tabel 4,11 diatas, menunjukan bahwa semua variabel yang dipakai mulai dari variabel independent yaitu beban kerja dan kompensasi keduanya memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,600 yaitu untuk beban kerja nilai cronbach's alpha nya 0,819 dimana nilai tersebut lebih dari 0,600 atau $0,819 > 0,600$, untuk variabel independent kompensasi nilai cronbach's alpha nya yaitu 0,702 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,600 atau $0,702 > 0,600$ sedangkan untuk variabel dependent yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach's alpha 0,894 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,600 atau $0,894 >$

0,600. Dapat disimpulkan oleh peneliti bahwasanya semua variabel yang dipakai dalam penelitian itu reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23161376
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.043
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikasinya yaitu 0,200, dimana nilai tersebut memenuhi syarat untuk data dikatakan normal karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05 atau 0,200 > 0,05. Menurut Ghazali (2019) "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Maka dapat peneliti simpulkan bahwa data dari setiap variabel yang diapaki dalam penelitan ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.462	4.721		1.581	.306		
	BEBAN KERJA	.348	.092	.406	3.776	.000	.717	1.395
	KOMPENSASI	.517	.127	.438	4.073	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Hasil pengujian uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwasanya nilai tolerance variabel beban kerja memperoleh nilai

sebesar 0,717 sedangkan nilai tolerance varaibel kompensasi memperoleh nilai sebesar 0,717, masing-masing lebih besar dari 0,10. sementara itu nilai Variance Inflation Factor (VIF) beban kerja didapat sebesar 1,395 dan nilai varaibel kompensasi sebesar 1,395, masing-masing kurang dari 10. Jadi dapat peneliti simpulkan bahwasanya tidak terjadi gangguan mulikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini.

3) Uji Hetersoskedastisitas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	1.693	2.841		.596	.554
	BEBAN KERJA	-.044	.056	-.125	-.794	.431
	KOMPENSASI	.061	.076	.128	.795	.430

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwasanya nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,431 > 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada variabel beban kerja, sedangkan nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,430 > 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada variabel kompensasi. Dapat disimpulkan bahwa kedua varaibel independen tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan terjadi homokedastisitas karena nilai signifikasi lebih dari 0,05.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	21.766	3.568		6.100	.000
	BEBAN KERJA	.549	.088	.638	6.208	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y=21,766+0,549 X_1$

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.401	5.178		2.009	.049
	KOMPENSASI	.773	.120	.653	6.459	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y=10,401+0,773 X_2$

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.462	4.721		1.581	.120
	BEBAN KERJA	.348	.092	.406	3.776	.000
	KOMPENSASI	.517	.127	.438	4.073	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Tabel 4.17 diatas menunjukan bahwasanya nilai b memperoleh nilai sebesar 7,462 kemudian nilai beban kerja adalah sebesar 0,348 serta nilai kompensasi sebesar 0,517. Maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=7,462+0,348 [X]_1+0,517 X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Korelasi Secara Pearson X1 Terhadap Y

Correlations			
		BEBAN KERJA	KEPUASAN KERJA
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.19 di atas. Nilai signifikansi korelasi beban kerja dengan kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,5$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, korelasi pearson memiliki nilai 0,638, yang berada di interval 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang "kuat" antara kedua variabel

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Korelasi Secara Pearson X2 Terhadap Y

Correlations			
		KOMPENSASI	KEPUASAN KERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.20 di atas. Nilai signifikansi korelasi kompensasi dengan kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,5$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, korelasi pearson memiliki nilai 0,653, yang berada di interval 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang "kuat" antara kedua variabel

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.738*	.545	.528	3.290	.545	32.927	2	55		.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kompensasi (secara bersamaan) terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,738 yang berada di antara 0,600 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang "Kuat" signifikan antara kedua variabel

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638*	.408	.397	3.720

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 4,22 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,408. Ini menunjukkan bahwa variabel beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 40,8%, sementara 59,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 23
 Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.417	3.659

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 4,23 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,427 ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 42,7%, sementara 57,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4. 24
 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.528	3.290

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh adalah 0,545. Ini berarti 54,5% variasi dalam variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu beban Kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sementara itu, 45,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.462	4.721		1.581	.120
	BEBAN KERJA	.348	.092	.406	3.776	.000
	KOMPENSASI	.517	.127	.438	4.073	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
 Sumber: data diolah SPSS v.26 (2024)

- 1) Hasil uji variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,776 dengan tingkat signifikan 0,000, yang dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, persamaannya adalah thitung > ttabel atau 3,776 lebih besar dari 1,673. Ini menunjukkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan kata lain, variabel beban kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
- 2) Hasil uji variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,073

dengan tingkat signifikan 0,000, yang dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, persamaannya adalah thitung > ttabel atau 4,073 lebih besar dari 1,673. Ini menunjukkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan kata lain, variabel beban kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. 26
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.748	2	357.374	32.927	.000 ^b
	Residual	595.270	55	10.823		
	Total	1308.017	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA
 Sumber: data diolah SPSS v.26 (2024)

Tabel ANOVA diatas dapat terlihat bahwasanya nilai fhitung didapat sebesar 32,927 lebih besar dari ftabel yaitu 3,16 dan nilai signifikasinya yaitu 0,000 lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja (X1) serta kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Ha3 ditolak dan Ha3 diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, kesimpulan dari penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan” dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,766 + 0,549 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh pada variabel Kepuasan kerja sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung 3,776 > ttabel 1,673 serta signifikannya 0,000 < 0,05. Sehingga dapat di ambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh antara beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

- b. Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,401 + 0,773 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 dimana nilai tersebut berada di tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh pada variabel Kepuasan kerja sebesar 42,% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung $4,073 > t_{tabel} 1,673$ serta signifikannya $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat di ambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- c. Beban Kerja serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,462 + 0,348 X_1 + 0,517 X_2$, nilai koefisien korelasi didapat sebesar 0,738 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan menyatakan bahwa variabel beban kerja serta kompensasi berpengaruh pada variabel kepuasan Kerja sebesar 54,5% sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai Fhitung $32,927 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh beban Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 225-246.
- [2] Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- [4] Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(3), 1-10.
- [5] Andi, Supangat. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- [6] Apriani, H., Anggriani, I., & Effendi, Y. (2021). Analysis Of Factors Affecting Job Satisfaction Of State Civil Servants At The Regional Financial Agency Of Kaur Regency. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 74-80.
- [7] Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 264-273.
- [9] Febrianti, E., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MACF KOTA BIMA. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 37-44.
- [10] Hartawan, A., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146-155.
- [11] Haryanto, O. S., & Farida, F. A. (2023). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. *Journal of Accounting, Management, and Economics Research*, 1(2), 119-134.
- [12] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [16] Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- [17] Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30-44.
- [18] Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127-139.
- [19] Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(1).
- [21] Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464.
- [22] Prabawati, T. N. A., & Hakim, L. (2023). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAN BROTHERS. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(4), 788-794.
- [23] Pradnyana, N. S., Wisniastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469-479.
- [24] Rahmat, R., Jabri, U. M., & Firdayanti, F. (2021). Pengaruh Penerapan Metode Pair Check Terhadap Kemampuan Pemahaman Membaca Peserta Didik Kelas V Di Sekolah Dasar Negeri 37 Tungka Kabupaten Enrekang. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 791-795.
- [25] Sari, I. N., Sofia, M., & Nurhasanah, N. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 59-66.
- [26] Sari, N. C., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022, October). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Bank Mandiri Tbk KC Bandar Lampung, Malahayati). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (Vol. 2, No. 1, pp. 148-153)*.
- [27] Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- [28] Sembiring, M., TARIGAN, E., & YANTI, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42-52.
- [29] Siregar, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [30] Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [32] Sutopo, L. A. P., Assyofa, A. R., & Iss, A. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X cabang Asia Afrika Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1, pp. 451-455)*.
- [33] Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [34] Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021, January). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 1, pp. 102-107)*.
- [35] Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- [36] Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Kik Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52-60.