



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT BINA COMPUTINDO PRIMA MANGGA DUA JAKARTA

Sugiyo^{1*}

¹ Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya (AMAN JAYA)

*e-mail koresponden: sugiyo@amanjaya.ac.id

Abstrak

Perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, guna memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal. Perusahaan juga sebaiknya tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dan Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan pemberian kompensasi berupa gaji agar sesuai dengan pekerjaan yang diberikan Perusahaan dan memenuhi standar pemberian gaji yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Bina Computindo Prima dengan jumlah responden sebanyak 49 orang Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bina Computindo Prima, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Bina Computindo Prima dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

Abstract

Companies should pay attention to providing workload to employees in accordance with the abilities and expertise of each employee, in order to spur employees to improve their performance and is expected to be able to make employees feel at home and loyal. The company also should not give excessive workload to its employees so that employees can feel more comfortable in doing their jobs. And the Company should also pay attention to the provision of compensation in the form of salaries to match the work provided by the Company and meet the stipulated salary standards. The purpose of this study is to determine the effect of workload and compensation on job satisfaction. This study took place at PT Bina

Computindo Prima with a total of 49 employees. Data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis to determine the effect of workload and compensation variables on the

variable job satisfaction. Based on the results of data analysis, it is known that the workload variable has a negative effect on job satisfaction of PT Bina Computindo Prima employees, while the compensation variable has a positive effect on job satisfaction at PT Bina Computindo Prima and also results in that the compensation variable has a greater effect than the workload variable.

Keywords: *workload, compensation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Di Era Revolusi Industri 4.0 akan mengubah hampir sebagian besar hidup manusia. Revolusi ini melahirkan super komputer, kendaraan tanpa pengemudi, robot pintar, perkembangan *neurotechnology* dan dunia digital yang serba otomatis lainnya. Kini realitas di dunia dapat terkoneksi dengan dunia virtual melalui bantuan internet. Ini yang menyebabkan terjadinya berbagai perubahan dalam kehidupan manusia, terutama di dunia bisnis. Kemajuan teknologi yang ada di dalamnya membuat wajah industri dunia berubah secara drastis. Bagi berbagai perusahaan, era revolusi industri 4.0 merupakan fenomena yang mutlak dan tidak bisa dihindari[14]. Perusahaan harus mempunyai strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya. Ini agar perusahaan dan bisnis yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya. Perusahaan harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Saat ini pemerintah Indonesia pun telah memunculkan strategi yang membuka jalan menuju Indonesia 4.0. Jika dikaitkan dengan perusahaan, peta strategi yang dikeluarkan ini digadang-gadang sebagai solusi untuk mempercepat pengembangan industri nasional di era digital ini. Berdasarkan peta yang dikeluarkan oleh pemerintah, berikut strategi yang bisa dilakukan perusahaan di era revolusi industri 4.0.

Seperti yang diharapkan pemerintah, perusahaan mampu menggunakan teknologi digital seperti Big Data, Autonomous Robots, Cybersecurity, Cloud, dan Augmented Reality. Ini sebagai perwujudan dari tiga solusi pintar dalam menghadapi revolusi industri 4.0, *smart foundation*, *smart process*, dan *smart connectivity*[13,14]. Perusahaan harus mempunyai strategi untuk membangun pondasi IT yang cerdas, membangun proses IT yang cerdas dan membangun sistem konektivitas IT yang cerdas. Jika keseluruhan ini berhasil dilakukan maka akan sangat membantu untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan ada banyak proses yang dilalui untuk akhirnya menghasilkan sebuah produk[15]. Dan dalam setiap proses ini ada aturan dan kebijakannya sendiri. Baik yang ditujukan untuk barang dan jasa yang di produksi tersebut, karyawan, manajemen maupun pemangku jabatan.

Diperlukan harmonisasi dalam pembuatan dan pengaplikasian aturan dan kebijakan tersebut agar tidak menjadi bumerang bagi perusahaan sendiri. Apalagi pada era revolusi industri dimana berbagai alur dalam perusahaan juga ikut berubah. Aturan dan kebijakan dalam suplai bahan baku, perlindungan karyawan, pembagian kerja, persaingan bisnis, dan masih banyak lagi harus dibuat dengan jelas agar tidak merugikan salah satu pihak. Selain di dalam perusahaan, pemerintah pun ikut membantu dengan melakukan harmonisasi aturan dan kebijakan untuk mendukung daya saing industri dan memastikan koordinasi yang baik dengan pembuat kebijakan.

Itulah tadi beberapa strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menghadapi era revolusi industri 4.0 dimana semua perubahan dapat terjadi. Intinya adalah perusahaan harus mampu menciptakan iklim inovasi tetap berjalan. Karena perusahaan yang terus berinovasi akan menemukan cara bagaimana agar terus relevan dan memimpin persaingan di era revolusi industri 4.0 ini. Revolusi Industri 4.0 sebagai perkembangan peradaban modern telah kita rasakan dampaknya pada berbagai sendi kehidupan, penetrasi teknologi yang serba *disruptif*, menjadikan perubahan semakin cepat, sebagai konsekuensi dari fenomena *Internet of Things* (IoT), *big data*, otomasi, robotika, komputasi awan, hingga inteligensi artifisial (*Artificial Intelligence*). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka [3]. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. Bina Computindo Prima yang selanjutnya disebut dengan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian produk-produk elektronik seperti : Komputer Destop, Laptop,

Monitor, Printer, Stabisizer, Speaker Aktif, Keyboard, Mouse, Kabel Power Suplay dan sebagainya memiliki karyawan / pegawai yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.

**Jumlah Pegawai PT BINA COMPUTINDO PRIMA MANGGA DUA JAKARTA
2019**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Wakil Direktur	2
2	Staff TU / Bendahara dan Keuangan	4
3	Akunting	2
4	Staf Lapangan	2
5	Staf Gudang	12
6	Marketing	21
7	Sopir	6
Total		49

Sumber : PT BINA COMPUTINDO PRIMA MANGGA DUA JAKARTA

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan di PT Bina Computindo Prima sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi, diantaranya:

- 1) Tidak adanya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang rajin,
- 2) Tidak adanya bonus yang diberikan ketika omset penjualan Perguruan Tinggi mencapai target, serta
- 3) Tidak adanya jenjang karir yang diberikan Perguruan Tinggi kepada karyawan- karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama.

Hal inilah yang perlu menjadi perhatian agar terjadinya peningkatan kerja karyawan. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cekatan dan handal walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang tergolong canggih, akan tetap saja akan mengganggu Perguruan Tinggi. Hal ini akan berdampak buruk apabila masalah ini tidak diatasi secara optimal yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari Perusahaan. Jumlah karyawan yang keluar dari PT BINA COMPUTINDO PRIMA dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Jumlah Karyawan yang keluar

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (%)
Januari	49	0	0
Februari	49	0	0
Maret	49	4	8
April	45	0	0
Mei	45	2	4
Juni	43	1	2
Juli	42	2	5
Agustus	40	2	5
September	38	8	21
Oktober	30	3	10
November	27	2	7
Desember	25	0	0
Jumlah	482	24	1
Rata-Rata /Bulan	40,16	2	63% 5%

Sumber : PT. BINA COMPUTINDO PRIMA tahun 2019

Tabel 2. memperlihatkan data jumlah karyawan yang keluar di PT. Bina Computindo Prima pada tahun 2019. Ada beberapa respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu keluar, kesetiaan dan pengabaian. Tabel 2. memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar yang cukup besar pada tahun 2019 sebesar rata-rata 2 persen yang apabila dibandingkan dengan jumlah rata-rata karyawan pada tahun 2018 sebesar 40,16%, terlihat bahwa perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar adalah cukup besar, yaitu 5% persen. Adapun alasan-alasan karyawan keluar dari Perusahaan, diantaranya :

- 1) Gaji yang diberikan Perusahaan lebih kecil dari Perusahaan lain dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan,
- 2) Terlalu banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, seperti memberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang diharuskan untuk dikerjakan sendiri.

Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian SDM serta Wakil

Direktur menemukan permasalahan pengelolaan SDM di PT BINA COMPUTINDO PRIMA yaitu banyaknya keluhan dari karyawan serta tingginya tingkat karyawan yang keluar dari Perusahaan yang berkonsekuensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dasar teori yang diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bina Computindo Prima. Sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan diantaranya

- 1) Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Bina Computindo Prima ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Bina Computindo Prima ?.

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bina Computindo Prima;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT.Bina Computindo Prima. Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:
 - 1) Penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen SDM, khususnya dalam kajian Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, selain itu penelitian juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya,
 - 2) Penelitian diharapkan memberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi Perusahaan untuk memperbaiki kondisi kepuasan kerja karyawan.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah *Two Factor Theory* yaitu teori yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. *Satisfies* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, dampak keberadaan faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan, sementara *dissatisfies (hygiene factors)* adalah sumber ketidakpuasan meliputi gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi serta kondisi kerja dan status, dampak dari absennya faktor ini dapat menimbulkan dari tidak kepuasan karyawan, namun

jika besaran faktor cukup memadai maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan[2].

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rehman juga menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada Perguruan Tinggi[1]. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja[11]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ristiana yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[8,9]. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bina Computindo Prima yang beralamat di MANGGA DUA JAKARTA, khusus menangani distributor produk-produk Elektronik. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan

memiliki satuan hitung. Data kuantitatif yang dikumpulkan contohnya adalah data jumlah pegawai yang dijelaskan dalam Tabel 1.1. Data kualitatif adalah jenis data yang tidak dinyatakan dalam satuan hitung dan tidak berbentuk angka, Data kualitatif yang dikumpulkan diantaranya :

- 1) Persepsi tentang beban kerja karyawan menyatakan terlalu banyak tuntutan yang diberikan oleh pemimpin seperti memberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri,
- 2) Persepsi tentang tingkat kompensasi dimana karyawan menyatakan tidak adanya bonus yang diberikan ketika omset penjualan Perusahaan mencapai target,
- 3) Persepsi tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.2 yang memperlihatkan salah respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar yang cukup besar.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Sumber primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu badan atau individu secara langsung dari obyeknya . Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu pegawai PT.Bina Computindo Prima.

- 2) Sumber sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal PT Bini Computindo Prima yaitu data tentang gambaran umum Perusahaan, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

Tabel 3 menunjukkan klasifikasi indikator penelitian yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian yakni beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 3. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
----------	-----------

Beban Kerja (X1) (Arika, 2011)	1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat 4. Kerja secara bergilir 5. Pelimpahan tugas dan wewenang 6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
Kompensasi (X2) (Rivai, 2009)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Kompensasi non finansial
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (Cellucci dan Devries, 1978)	1. Kepuasan terhadap supervisi 2. Kepuasan terhadap rekan kerja 3. Penempatan yang tepat 4. Kesempatan untuk maju 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Sumber: Penelitian Terdahulu

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya[10]. Definisi operasional indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- (1) Kepuasan terhadap supervisi adalah perasaan yang dirasakan bawahan kepada pimpinan.
- (2) Kepuasan terhadap rekan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja.
- (3) Penempatan yang tepat adalah perasaan yang dirasakan karyawan bahwa dia adalah orang yang tepat untuk bekerja di jabatannya saat ini.
- (4) Kesempatan untuk maju adalah diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk maju mengembangkan dirinya.
- (5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka[10].

Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
- 2) Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan Perguruan Tinggi.
- 3) Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari Perguruan Tinggi.
- 4) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh Perusahaan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh Perguruan Tinggi kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus, dan dalam bentuk non finansial seperti penghargaan atau kesejahteraan karyawan. indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut.

- 1) Gaji adalah total pendapatan karyawan di Perusahaan sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Indikator gaji dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kecukupan gaji yang diterima dalam satuan bulan atas hasil kerja mereka.
- 2) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung Perguruan Tinggi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Indikator tunjangan dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kesesuaian tunjangan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi kepada mereka dengan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan target realisasi pekerjaan tiap bulannya. Indikator bonus dalam penelitian ini diukur dari penilaian responden mengenai kesesuaian bonus yang diberikan dengan keuntungan Perguruan Tinggi.
- 4) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan selain dalam bentuk uang ataupun barang. Kompensasi finansial dapat diukur dengan pendapat responden mengenai penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap hasil kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas indikator variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa telah valid (keseluruhan nilai *pearson correlation* > 0,3) seperti pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Beban Kerja	X1.1	0,867	Valid
		X1.2	0,771	Valid
		X1.3	0,782	Valid
		X1.4	0,798	Valid
		X1.5	0,808	Valid
2.	Kompensasi	X2.1	0,787	Valid
		X2.2	0,791	Valid
		X2.3	0,824	Valid
		X2.4	0,777	Valid
		X2.5	0,721	Valid
		X2.6	0,796	Valid
		X2.7	0,757	Valid
3.	Kepuasan	Y1	0,835	Valid
		Y2	0,775	Valid
		Y3	0,786	Valid
		Y4	0,871	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil Uji Reliabilitas indikator variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,862	Reliabel
Kompensasi	0,891	Reliabel
Kepuasan	0,833	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dimana keseluruhan instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai keseluruhan *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing variabel, yaitu variabel beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Umar Menyatakan untuk menentukan penilaian responden pada setiap butir pertanyaan dapat ditentukan dengan kriteria untuk menentukan apakah penilaian responden sangat tidak baik, baik, dan sangat baik. kriteria itu sebagai berikut;

- 1-1,8 sangat tidak baik,
- 1,81-2,60 tidak baik,
- 2,61-3,40 kurang baik,
- 3,41-4,20 baik, dan
- 4,21-5,0 sangat baik.

Variabel kepuasan dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut: **Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan**

Variabel	Klasifikasi Jawaban					Tota	Rata-Rata
	1	2	3	4			
	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)		Skor
Pemimpin sudah cukup baik dalam memperlakukan saya	0	12	14	12	6	158	3,43
Saya sudah merasa cocok dengan rekan-rekan kerja saya	0	9	13	12	13	169	3,58
Saya sudah merasa tepat berada di posisi jabatan saya saat ini	0	8	21	11	7	161	3,41
Saya merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya di dalam Perusahaan	0	5	21	13	10	170	3,61
Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan	0	13	12	14	9	159	3,37
	Rata-rata						3,47

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 total rata- rata skor untuk variabel kepuasan adalah 3,47 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan dan termasuk dalam kriteria baik. Indikator keempat merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu Saya merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya di dalam Perguruan Tinggi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel kepuasan.

Variabel beban Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.
Penilaian Responden pada Variabel Beban Kerja

Variabel	Klasifikasi Jawaban					Total	Rata- Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh	0	12	14	12	7	152	3,22
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai	1	3	18	17	9	170	3,62
Jam bekerja dan Istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal	3	9	13	17	2	153	3,22
Jadwal pergantian shift saya sudah sesuai dengan jadwal	0	4	20	12	12	170	3,62
Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian yang	0	9	17	16	9	166	3,51
Perusahaan sudah memberikan saya jaminan kesehatan	0	7	17	10	12	165	3,50
Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada saya dalam	0	6	21	14	8	163	3,45
Rata-rata							3,9

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 total rata- rata skor untuk variabel beban kerja adalah 3,45 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel beban kerja dan termasuk dalam kriteria baik. Indikator kedua dan keempat merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu Tanggung jawab

yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya dan Jadwal pergantian shift saya sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Secara keseluruhan menunjukkan seluruh responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel beban kerja.

Variabel kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8.
Penilaian Responden pada Variabel Kompensasi

Variabel	1	2	Klasifikasi Jawaban		5	Tota	Rata- Rata Skor
			3	4			
	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)		
Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tugas dan	0	15	10	14	10	159	3,36
Perusahaan sudah memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung	0	7	17	10	13	165	3,50
Bonus yang saya peroleh sudah sesuai dengan keuntungan yang	0	5	15	16	13	176	3,73
Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan	0	10	12	13	13	169	3,58
	Rata-rata						3,57

Sumber: Lampiran 2, 2019

Berdasarkan Tabel 8 total rata-rata skor untuk variabel Kompensasi adalah 3,57 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel Kompensasi dan termasuk dalam kriteria baik. Indikator ketiga merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu bonus yang saya peroleh sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh oleh Perusahaan. Secara keseluruhan menunjukkan semua responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel Kompensasi.

Sebelum dilakukan analisis regresi dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu dengan tujuan untuk menguji apakah model yang digunakan layak atau tidak. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Untuk menguji distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif relatif hasil observasi dengan distribusi kumulatif

relatif teoritisnya atau Fcr atau dengan membandingkan nilai asymp sig dengan 0,05. Syaratnya adalah jika nilai asymp sig tersebut $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal [1]. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	49
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,546
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,926

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 9 Menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar $0,926 > \alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara yang dapat dilakukan untuk mendetekssi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 (di bawah 10 persen) atau *VIF* kurang dari 10, maka dapat

dikatakan tidak ada multikolinearitas[1]. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Hasil uji multikolinearitas

No	Variable	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Beban Kerja	0.232	4.356
2	Kompensasi	0.232	4.356

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,10 (10 Persen) dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas

dapat dilakukan dengan uji Glejser[1]. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,314	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Kompensasi	0,236	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah, 2019

Dalam Tabel 11 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis. Hasil analisis uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 12.

Hasil Analisis Uji Kelayakan Model

		Sum of	Mean			
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	40.020	2	20.010	147.238	.000 ^a
	Residual	5.980	44	.136		
	Total	46.000	46			

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 12, ditemukan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F $0,000 < 0,05$. Berpedoman dengan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini fit dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga diperkuat dengan Nilai *R square* pada hasil regresi linear berganda di Tabel 13 sebesar 0,870 menunjukkan bahwa 87 persen variabel beban kerja dan kompensasi ter. hadap kepuasan kerja dan sisa.nya 13 persen dipen.garuhi oleh varia.bel lain yang tidak ma.suk dal.am model penelitian.

Tabel 13.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Beban Kerja	-0,318	0,008
Kompensasi	0,642	0,000
Konstanta: 8,35E-017		
$Y = 0,00 - 0,318(X_1) + 0,642(X_2) + e$		
<i>R Square</i> : 0,870		

Sumber: Olah Data 2019

Tabel 13 juga menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($0,008 < 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Mansoor menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang juga mendukung dilakukan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian kompensasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pembelian ($0,000 < 0,05$). Nilai positif pada koefisien regresi kompensasi menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh berbanding lurus pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan yang menyatakan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja [11]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ristian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adhiana juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT BINA COMPUTINDO PRIMA yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka

akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT BINA COMPUTINDO PRIMA yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pihak manajemen Perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal.

Pihak manajemen Perusahaan juga sebaiknya tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pihak manajemen Perusahaan ada baiknya memperhatikan pemberian kompensasi berupa gaji agar sesuai dengan pekerjaan yang diberikan Perusahaan dan memenuhi standar pemberian gaji yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati ., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- [2] Dewi, Putu Wirmaya Matalia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6(2): h:177-185.
- [3] Davis, Keith; dan John W. Newstrom. 1985. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1, No 1.
- [6] Kepmenpan. 2004. Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. No: KEP/75/M.PAN/7/2004.
- [7] Marizki, Ivia., Caecilia Sari Wahyuning., Arie Desrianty. 2014. Evaluasi Beban Kerja Mental dan Kualitas Tidur Operator Call Center Menggunakan Metode Heart Rate Variability dan Sleep Quality Index. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*. Vol.2(2): h:46-56.
- [8] Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap
- [9] Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.16, No.1 h:18-24.
- [10] Tsai, Ming-Tien., Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facet of Job Satisfaction, and The Three Component of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. Vol.80, pp:565-581.
- [11] Nugroho, Agus Dwi., Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi

- dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*, hal. 153-169.
- [12] Permendagri RI. 2008. Tentang Beban Kerja. *Peraturan Menteri Dalam Negeri*, Nomor:12/2008.
- [13] Ritzkal. 2019. Keamanan Jaringan Cyber. Bogor: UIKA PRESS.
- [14] Ritzkal., Dedi Setiadi. 2020. Pengantar Teknologi Informasi 4.0. Bogor: UIKA PRESS.
- [15] M Subchan, Dedi Setiadi. 2020. Information System For Sale Of Muslim Clothes Based On E-Commerce Technology. *Jurnal Mantik* 4 (1,May) 311-318.