

Kompensasi dan Beban Kerja sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan)

Nursupian Nursupian¹, Nur Aini²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Bhakti Asih Tangerang Jl. Raden Fatah No.62, Kota Tangerang, Banten, Indonesia.

Email: nursupian22@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Email: nuruldn209@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan yang dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Teknik pengambilan data yang dikumpulkan menggunakan teknik studi pustaka dan observasi secara langsung di lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden di PT Dana Mandiri Cabang Sepatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Beban Kerja, Sumber Daya Manusia.

Abstract – This study aims to determine the effect of compensation and workload on employee job satisfaction at PT Dana Mandiri Sejahtera, Sepatan Branch, which was conducted in 2018. This study uses a quantitative method with a causality approach. The data collection technique used literature study techniques and direct observation at the research location. The population in this study were all employees of PT Dana Mandiri Sejahtera and the sample used was 50 respondents at PT Dana Mandiri, Sepatan Branch. Based on the results of the study, it shows that partially compensation and workload have a positive and significant effect on job satisfaction. While simultaneously it shows that compensation and workload have a simultaneous effect on job satisfaction.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Compensation, Workload, Human Resources.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam persaingan, yaitu berkaitan dengan penciptaan tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi, terutama dalam konteks global yang sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti akan dihadapi oleh bangsa Indonesia memerlukan adanya efisiensi serta daya saing di dunia bisnis. Sumber daya manusia memainkan peran yang krusial untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan akan lebih mudah mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan bersaing dengan kompetitor. Dalam rangka meningkatkan daya saing, perusahaan perlu berusaha untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia (Saputra, A. A, 2022).

Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan fokus pada beberapa jenis keterampilan dan keahlian yang memiliki kesamaan, serta biasanya berlangsung dalam periode yang singkat. Sementara itu, proses pengembangan sumber daya manusia lebih mengarah pada peningkatan keterampilan dan keahlian yang bervariasi dan biasanya dilakukan dalam jangka waktu yang

lebih lama. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi karyawan untuk terlibat dalam semua kegiatan perusahaan. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D, 2015).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak mampu mengembangkan semua potensi mereka, mereka akan kesulitan untuk fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada tugas yang dilaksanakan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pandangan, perasaan, dan kecenderungan dalam tindakan serta sikap individu terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dinilai tidak hanya saat mereka mengerjakan tugas, tetapi juga berkaitan dengan faktor-faktor lain, seperti imbalan dan beban kerja (Siregar, E., & Linda, V. N, 2022).

PT. Dana Mandiri Sejahtera merupakan sebuah lembaga keuangan mikro yang berfokus pada modal ventura, yang didirikan dan dioperasikan oleh para pemilik serta manajer yang merupakan anak bangsa Indonesia. Mereka memiliki pengalaman lebih dari 25 tahun di sektor keuangan dan pembiayaan untuk usaha mikro, serta memiliki komitmen terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama bagi usaha mikro dan kecil. Dalam operasional perusahaan, sangat penting untuk terus melakukan perbaikan di berbagai aspek, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan secara efektif dengan memperhatikan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Namun, menurut wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan manajer dari PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, didapatkan informasi bahwa ada tanda-tanda ketidakpuasan di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat penerimaan dan pengunduran karyawan yang tercantum dalam (Tabel 1).

**Tabel 1. Data Keluar Masuknya Karyawan
PT. Dana Mandiri Sejahtera Tahun 2018**

Bulan	Resign	Di Keluarkan	Masuk
Januari	3		5
Februari	1		0
Maret	2		0
April	0		0
Mei	2		4
Juni	2	1	0
Juli	1		0
Agustus	2		6
September	1	2	0
Oktober	2		0
Nopember	1		
Desember		1	
Total	17	4	15

Sumber: PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan

Berdasarkan data tersebut, dapat diamati kondisi penerimaan dan pengunduran karyawan di PT Dana Mandiri Sejahtera, di mana pada tahun 2018 terdapat 17 karyawan yang mengundurkan diri, 4 karyawan yang diberhentikan, dan 15 karyawan baru yang bergabung. Terlihat bahwa hampir setiap bulan ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri, dengan total 17 orang pada tahun 2018, kecuali di bulan April di mana tidak ada karyawan yang keluar. Jika fenomena ini sering terjadi, hal itu akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan, karena para manajer perlu terus-menerus mengulang proses pelatihan untuk karyawan baru, yang selanjutnya dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tentang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti semakin termotivasi untuk memahami seberapa besar dampak dari beban kerja serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera cabang Sepatan.

2. DATA DAN METODOLOGI

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan model kausalitas, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan sebab dan akibat agar dapat memahami kaitan dan dampak antara dua atau lebih variabel. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu Kompensasi dan Beban Kerja, sementara variabel dependen adalah Kepuasan Kerja.

Teknik pengumpulan data dalam studi ini terdiri dari dua pendekatan, yaitu kajian pustaka dan studi lapangan. Kajian pustaka mengumpulkan data yang berkaitan dengan topik yang diteliti melalui buku-buku dan artikel, sedangkan studi lapangan pada penelitian ini dengan cara survei langsung untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan yaitu data primer seperti instrumen kuesioner dan data sekunder.

Metode analisis data yang diterapkan dalam studi ini adalah pengujian instrumen data, uji hipotesis dan regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis SPSS. Uji instrumen data bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian seperti kuesioner atau wawancara tersebut valid dan dapat dipercaya. Uji hipotesis bertujuan untuk menilai apakah data yang tersedia memiliki cukup bukti untuk mendukung atau menentang sebuah klaim atau hipotesis mengenai parameter dari populasi. Sedangkan, uji regresi linear berganda untuk memahami dampak sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen dan untuk meramalkan nilai variabel dependen apabila nilai-nilai variabel independen telah ditentukan.

3. HASIL PENELITIAN

Menurut hasil pengumpulan data primer maupun sekunder, didapatkan gambaran hasil dari penelitian ini. Data yang sudah terkumpul kemudian diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebanyak 50 angket yang telah dibagikan dan seluruhnya telah diisi oleh para responden. Setelah itu, data angket tersebut memenuhi kriteria untuk dianalisis dalam rangka menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Deskripsi Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian sebanyak 50 karyawan. Adapun profil atau karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut.

a. Berdasarkan Usia Responden (**Tabel 2**).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 25 Tahun	39	78 %
26 – 30 Tahun	11	22 %
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan memiliki karyawan dari kelompok usia, untuk usia 18-25 tahun sebanyak 39 karyawan atau sebesar 78%, untuk usia 26- 30 tahun sebanyak 11 karyawan atau sebesar 22%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden (**Tabel 3**)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Laki – Laki	21	42 %
2.	Perempuan	29	58 %
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan yang menjadi responden yaitu 50 karyawan memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 karyawan atau sebesar 42% sedangkan karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 29 karyawan atau sebesar 58%.

c. Berdasarkan Lama Kerja Responden (**Tabel 4**)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	3-6 Bulan	12	24 %
2	1-2 Tahun	30	60 %
3	3-5 Tahun	8	16 %
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Kuesioner

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera memiliki karyawan dari kelompok yang paling lama bekerja, untuk 3-5 tahun sebanyak 8 karyawan atau sebesar 16%, untuk 1-2 tahun sebanyak 30 karyawan atau sebesar 60%, dan untuk 3-6 bulan sebanyak 12 karyawan atau sebesar 24%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Ukuran validitas pada setiap butir – butir pernyataan dapat dilihat pada berikut ini.

a. Kompensasi Karyawan (**Tabel 5**).

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,731	0,278	Valid
2	0,762	0,278	Valid
3	0,671	0,278	Valid
4	0,709	0,278	Valid
5	0,740	0,278	Valid
6	0,776	0,278	Valid
7	0,566	0,278	Valid
8	0,563	0,278	Valid
9	0,778	0,278	Valid
10	0,623	0,278	Valid
11	0,561	0,278	Valid
12	0,382	0,278	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X₁) pada instrumen butir 1 sampai dengan 12 adalah valid berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Beban Kerja Karyawan (**Tabel 6**).

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Karyawan (X2)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,392	0,278	Valid
2	0,506	0,278	Valid
3	0,535	0,278	Valid
4	0,723	0,278	Valid
5	0,516	0,278	Valid
6	0,603	0,278	Valid
7	0,619	0,278	Valid
8	0,546	0,278	Valid
9	0,612	0,278	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan data di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja Karyawan (X₂) pada instrumen butir 1 sampai dengan 9 adalah valid berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Berdasarkan data diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja Karyawan (X₂) pada instrumen butir 1 sampai dengan 9 adalah valid berdasarkan nilai

hitung lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

c. Kepuasan Kerja Karyawan (**Tabel 7**)

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,828	0,278	Valid
2	0,789	0,278	Valid
3	0,747	0,278	Valid
4	0,391	0,278	Valid
5	0,303	0,278	Valid
6	0,290	0,278	Valid
7	0,669	0,278	Valid
8	0,729	0,278	Valid
9	0,721	0,278	Valid
10	0,819	0,278	Valid
11	0,561	0,278	Valid
12	0,737	0,278	Valid
13	0,774	0,278	Valid
14	0,736	0,278	Valid
15	0,699	0,278	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada instrumen butir 1 sampai dengan 15 adalah valid berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah untuk mengevaluasi seberapa jauh suatu alat atau instrumen penelitian bisa menghasilkan hasil yang stabil dan dapat diandalkan ketika digunakan untuk mengukur variabel atau objek yang sama berulang kali. Berikut dapat kita lihat hasil dari uji reliabilitas yang ada di bawah ini dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS pada (**Tabel 8**).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keputusan
Kompensasi	0,879	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,730	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,904	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin, dan kinerja, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel yaitu sangat tinggi. Sehingga semua pernyataan

dapat dipercaya dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Statistik t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara terpisah dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Berikut dapat kita lihat hasil dari uji signifikan parsial (Uji t) yang ada di bawah ini dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS pada **(Tabel 9)**.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Keterangan	T (Hitung)	T (Tabel)	Sig
Kompensasi	5,180	2,012	0,000
Beban Kerja	3,947	2,012	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel kompensasi (X_1) dengan sig. Sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} 5,180 > t_{tabel} 2,012$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan.

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel beban kerja (X_2) dengan sig. Sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 3,947 > t_{tabel} 2,012$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen atau variabel bebas yakni kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berikut dapat kita lihat hasil dari uji signifikan parsial (Uji t) yang ada di bawah ini dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS pada **(Tabel 10)**.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Keterangan	F (Hitung)	f (Tabel)	Sig
<i>Regression</i>	47,515	3,20	0,000 ^b

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hasil perhitungan tersebut diperoleh F hitung sebesar $47,515 > F$ tabel sebesar 3,20 dan signifikansi sebesar $0,000^b < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut nilai hasil uji koefisien determinasi pada (Tabel 11).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,818	0,669	0,655

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Hasil uji korelasi yang diperoleh berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,669 (nilai 0,669 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,818 \times 0,818 = 0,669$). Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,669 sama dengan 66,9% . Artinya kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 66,9\% = 33,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut nilai hasil uji koefisien determinasi pada (Tabel 12).

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,279	4,677	-
Kompensasi	0,584	0,113	0,524
Modal Kerja	0,733	0,186	0,400

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,279 + 0,584X_1 + 0,733X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja Karyawan (Variabel Dependen)

X_1 = Kompensasi

X_2 = Beban Kerja

Jika nilai X_1 dan $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 10,279$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 10,279 artinya jika kompensasi dan beban kerja, bernilai 0 atau tidak meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan tetap bernilai 10,279.

Koefisien regresi dari variabel X_1 (kompensasi) sebesar 0,584 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan dan variabel beban kerja tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,584 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel kompensasi diturunkan 1

(satuan) dan variabel beban kerja tetap maka kepuasan kerja akan turun 0,584 satuan.

Koefisien regresi dari variabel X_2 (beban kerja) sebesar 0,733 hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika variabel beban kerja ditingkatkan 1 satuan dan variabel kompensasi tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat 0,733 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel beban kerja diturunkan 1 (satuan) dan variabel kompensasi tetap maka kepuasan kerja akan turun 0,733 satuan.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,584X_1$ artinya apabila variabel kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin tetap (X_2) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,584 satuan. Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $5,180 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D, (2015), Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020) dan Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari temuan ini maka dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan yang baik, kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan. Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari raya keagamaan, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan berupa gaji, upah, insentif dan penghargaan karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,733X_2$ artinya apabila variabel Beban kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap (X_1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Nilai t_{hitung} beban kerja sebesar $3,947 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015), Wijaya, A. (2018) dan Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari temuan ini maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan atau dibebankan

kepada karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera tidak melebihi dari kompensasi yang diberikan atau dapat disimpulkan beban kerja rendah sehingga kepuasan kerja pun meningkat, hal ini berarti beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sesuai dengan kompensasi yang diterima sehingga loyalitas karyawan masih dapat dikatakan baik.

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} 47,515 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D, (2015), Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020), Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015) dan Wijaya, A. (2018) dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa kompensasi dan beban kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan yang artinya bila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja. Kompensasi dan beban kerja merupakan faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja seorang pegawai maka dapat meningkatkan mutu kerja sebuah organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan yang baik, kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja sedangkan beban kerja yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan tidak melebihi dari kompensasi yang diberikan atau dapat disimpulkan beban kerja rendah sehingga kepuasan kerja pun meningkat, hal ini berarti beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sesuai dengan kompensasi yang diterima sehingga loyalitas karyawan masih dapat dikatakan baik.

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan untuk selalu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga terciptanya loyalitas kerja dan mengurangi risiko terjadinya *turnover* yang berlebihan. Selain itu juga perusahaan harus mempertimbangkan tingkat kompensasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres kerja yang di akibatkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada Nur Aini, S.M dan Nur Muhammad Nathan atas segala bentuk dukungan dan kontribusi yang telah diberikan selama proses penyusunan jurnal ini. Berbagai saran, masukan, serta semangat yang diberikan sangat membantu dalam memberikan motivasi dan arah yang jelas bagi kelancaran penelitian ini.

PUSTAKA

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).