

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. PANCA DEWATA DENPASAR

I Gede Mahendrawan¹
Ayu Desi Indrawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: mahendrawan17@yahoo.com/telp:+62 85 39 91 41 124

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena didalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 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. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata 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 are required to improve the quality of human resources (HR) owned, as in the management of human resources very important in a company. The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation for job satisfaction. This study took place at PT. Panca Dewata Denpasar with a number of respondents as many as 47 employees. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis to determine the effect of variable workload and compensation to variable job satisfaction. Based on the results of data analysis known that the variable workload negatively affect job satisfaction of employees of PT. Panca Dewata while variable compensation positive effect on job satisfaction PT. Panca Dewata and also result in that variable compensation greater influence than the variable workload.

Keywords: workload, compensation, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai

apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Gumilar (2007) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Umar, 2008).

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robins, 2008:107). Rivai (2009:856) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robins (2008:108) kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Selain itu Afrizal (2012) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwindy, 2006). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena

suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

Ardana,dkk. (2009:153) menyatakan kompensasi merupakan suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Marwansyah (2012:269) bentuk *reward* baik secara materi atau tidak baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan secara adil, sebagai suatu kontribusi atas jasanya terhadap tujuan organisasi.

Two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) merupakan teori yang menaungi hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada *feedback* karyawan terhadap perusahaan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies (motivators)* yang mana merupakan faktor pemuas, meskipun tidak terpenuhi tidak akan terlalu menimbulkan ketidakpuasan serta *dissatisfies (hygiene factors)* yang merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (Dewi, 2012).

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. Panca Dewata yang selanjutnya disebut dengan PT PD yang bergerak dibidang pendistribusian produk-produk Unilever seperti sabun mandi,

pasta gigi, deodorant, detergent. Data mengenai jumlah pegawai atau SDM yang dimiliki PT PD ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Pegawai PT. PD Tahun 2013

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Asisten Manajer	2
2	Staff Administrasi / Keuangan	3
3	Akunting	2
4	Admin Gudang	3
5	Admin Lapangan	4
6	Staff Gudang	15
7	Sopir	18
Total		47

Sumber : PT. PD, 2014

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan di PT. PD sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Tidak adanya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang rajin,
- 2) Tidak adanya bonus yang diberikan ketika omset penjualan perusahaan mencapai target, serta
- 3) Tidak adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan 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 perusahaan. 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. PD dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Jumlah Pegawai yang Keluar Pada PT. PD 2013

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan yang Keluar (%)
Januari	47	0	0
Februari	47	0	0
Maret	47	4	8,51
April	43	3	6,38
Mei	40	0	0
Juni	40	5	12,50
Juli	42	6	13,33
Agustus	37	4	10,81
September	38	2	5,26
Oktober	35	0	0
November	35	0	0
Desember	35	0	0
Jumlah	486	24	56,79
Rata-rata/bulan	40,5	2	4,73

Sumber : PT. PD, 2014

Tabel 2. memperlihatkan data jumlah karyawan yang keluar di PT. PD pada tahun 2013. Robins (2008:11) menyatakan 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 2013 sebesar rata-rata 2 persen yang apabila dibandingkan dengan jumlah rata-rata karyawan pada tahun 2013 sebesar 40,5 persen, terlihat bahwa perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar adalah cukup besar, yaitu 4,73 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, seperti memberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang diharuskan untuk dikerjakan sendiri.

Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian SDM serta Asisten Manajer PT. PD menemukan permasalahan pengelolaan SDM di PT. PD 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. Panca Dewata”. Sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan diantaranya

- 1) Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.PD?,
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT.PD?.

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.PD.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT.PD.

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 mahasiswa 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. Dewi (2012) menyatakan bahwa *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.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). 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 (Sudiharto, 2001).

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Dhania, 2010). Mansoor *et al* (2011) menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rehman *et al* (2012) 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.

Ardana,dkk. (2009:153) menyatakan kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2012:269) 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.

Nugroho (2012) menyatakan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ristiana (2012) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Panca Dewata, Jl. Kebo Iwa No. 321A Denpasar, yang khusus menangani distributor produk-produk Unilever. 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 (Sugiyono, 2012:12). 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, (Sugiyono, 2012:12). Data kualitatif yang dikumpulkan diantaranya :

- 1) Persepsi tentang beban kerja dimana 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 satu 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 (Wirawan, 2001:6). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu pegawai PT. Panca Dewata.

- 2) Sumber sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Wirawan, 2001:6). Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal PT. Panca Dewata yaitu data tentang gambaran umum perusahaan, jumlah pegawai, dan struktur organisasi.

Dalam Jumlah populasi adalah 47 orang yang merupakan karyawan PT. Panca Dewata yang bekerja di distributor produk-produk unilever, pemimpin tidak disertakan sebagai responden penelitian karena pemimpin di perusahaan ini adalah pemilik perusahaan (bukan karyawan) dan penelitian ini membahas mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu menyelidiki semua subyek atau anggota populasi (Marzuki, 2000:41). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 3 menunjukkan klasifikasi indikator penelitian yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian yakni beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 3.
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Beban Kerja (X_1) (Arika, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 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 (X_2) (Rivai, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Kompensasi non finansial
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (Cellucci dan Devries, 1978)	<ol style="list-style-type: none"> 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

Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Definisi operasional

indikator kepuasan kerja diadopsi dari Cellucci dan Devries (1978) dalam Tsai (2008) 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.

Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) 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.

- 3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
- 5) Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
- 6) Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
- 7) 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 perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial, seperti yang langsung berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus, dan dalam bentuk non finansial seperti penghargaan atau kesejahteraan karyawan. Menurut Rivai (2009:744) 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 perusahaan, 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 perusahaan 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 perusahaan.
- 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	0,866	Valid
		X1.2	0,770	Valid
		X1.3	0,781	Valid
		X1.4	0,797	Valid
		X1.5	0,807	Valid
2.	Kompensasi	X2.1	0,786	Valid
		X2.2	0,790	Valid
		X2.3	0,823	Valid
		X2.4	0,776	Valid
		X2.5	0,720	Valid
		X2.6	0,795	Valid
		X2.7	0,756	Valid
3.	Kepuasan	Y1	0,834	Valid
		Y2	0,774	Valid
		Y3	0,785	Valid
		Y4	0,870	Valid

Sumber: Data Diolah, 2015

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	0,861	Reliabel
Kompensasi	0,890	Reliabel
Kepuasan	0,832	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2015

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 (2008:143). 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:

Tabel 6.
Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan

Variabel Kepuasan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Pemimpin sudah cukup baik dalam memperlakukan saya	0	13	13	13	8	157	3,43
Saya sudah merasa cocok dengan rekan-rekan kerja saya	0	10	12	13	12	168	3,57
Saya sudah merasa tepat berada di posisi jabatan saya saat ini	0	7	22	10	8	160	3,40
Saya merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya di dalam perusahaan	0	4	20	14	9	169	3,60
Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki	0	12	13	15	7	158	3,36
Rata-rata							3,46

Sumber: Data Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 total rata- rata skor untuk variabel kepuasan adalah 3,46 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 perusahaan. 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 Beban Kerja	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh semangat	0	13	17	11	6	151	3,21
Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya	2	2	17	18	8	169	3,60
Jam bekerja dan Istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal yang disepakati	2	10	14	18	3	151	3,21
Jadwal pergantian shift saya sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0	5	19	13	10	169	3,60
Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	8	16	15	8	164	3,49
Perusahaan sudah memberikan saya jaminan kesehatan	0	8	18	11	10	164	3,49
Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada saya dalam melakukan pekerjaan	0	7	20	13	7	161	3,43
Rata-rata							3,43

Sumber: Data Diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 7 total rata- rata skor untuk variabel beban kerja adalah 3,43 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 Kompensasi	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tugas dan kebutuhan saya	0	14	11	13	9	158	3,36
Perusahaan sudah memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0	8	18	11	10	164	3,49
Bonus yang saya peroleh sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan	0	4	16	16	11	175	3,72
Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik	0	9	13	14	11	168	3,57
Rata-rata							3,54

Sumber: Lampiran 2, 2014

Berdasarkan Tabel 8 total rata- rata skor untuk variabel Kompensasi adalah 3,54 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 (Ardana,dkk, 2009:89). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	47
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,546
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,926

Sumber: Data Diolah, 2015

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 (Ardana,dkk, 2009:94). Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Beban Kerja	0,230	4,354
2.	Kompensasi	0,230	4,354

Sumber: Data diolah, 2015

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 (Ardana,dkk, 2009:94). Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,313	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Kompensasi	0,235	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah, 2015

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

Model		Sum of Squares	df	Mean 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, 2015

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 terhadap kepuasan kerja dan sisanya 13 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam 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		
$Y = 0,00 - 0,318(X_1) + 0,642(X_2) + e$		
$R Square : 0,870$		
Sumber: Olah Data		

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 Dhanial (2010) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Mansoor *et al* (2011) menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang juga mendukung dilakukan oleh Rehman *et al* (2012) juga menyatakan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian kompensasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap keputusan 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 oleh Nugroho (2012) yang menyatakan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ristiana (2012) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adhiana (2010) juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD 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

terhadap perusahaan. 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.

REFERENSI

- Afrizal, Rifki. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 h:83-97.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati ., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Davis, Keith; dan John W. Newstrom. 1985. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- 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
- 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.
- Kepmenpan. 2004. Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. No: KEP/75/M.PAN/7/2004.
- Kurnia, Adil. 2010. *Faktor Penyesuaian Dalam Analisis Beban Kerja*. Training workload analisis: Adilkurnia's Blogs.

- Mansoor, Muhammad *et al.* 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, Vol.1:,No.3:h:50-56.
- 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
- 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.
- Permendagri RI. 2008. Tentang Beban Kerja. *Peraturan Menteri Dalam Negeri*, Nomor:12/2008.
- Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.16,No.1 h:18-24.
- 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 Nursesin Taiwan. *Journal of Business Ethnics*. Vol.80, pp:565-581.