



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Soso Alsera Murni

Siska Mariana¹, Khotim Fadhli²

¹⁻² Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang, Indonesia

Jl. Garuda No.09 Tambakberas Jombang, Jawa Timur, Indonesia.

Korespondensi penulis : siska30mariana@gmail.com

Abstract Job satisfaction in a company has an important impact, not only for employees, but also for the company itself. Job satisfaction is an important aspect to support work productivity. Given that each employee has different characteristics, the level of job satisfaction also varies, and these differences can have various impacts. This study aims to examine how workload and work compensation affect the level of employee job satisfaction. The population and sample were 81 employees of CV. Soso Alsera Murni Jombang, using a saturated sample technique. This study applies a quantitative approach through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study revealed that workload had no effect on job satisfaction, while compensation had a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, workload and work compensation had a significant effect on employee job satisfaction at CV. Soso Alsera Murni Jombang.

Keywords: Workload, Work Compensation, Job Satisfaction.

Abstrak Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki dampak penting, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi aspek penting untuk mendukung produktivitas kerja. Mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkat kepuasan kerja juga bervariasi, dan perbedaan ini dapat menimbulkan dampak yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana beban kerja dan kompensasi kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 81 karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan sekarang ini dihadapkan pada tantangan untuk berkompetisi dengan cepat dan efisien guna mencapai hasil yang memuaskan. Perusahaan perlu mengembangkan organisasinya menjadi lebih unggul dari pada pesaing bisnis lainnya dengan merancang dan memiliki strategi jangka panjang agar dapat bersaing efektif di era globalisasi (Ghemawat & Altman, 2019). Untuk dapat mempertahankan industri atau perusahaan ini dalam persaingan bisnis global, maka setiap perusahaan yang melakukan pengolahan dan pengembangan perlu untuk menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia (karyawan) di dalam suatu perusahaan memiliki signifikansi yang sangat penting, kehadiran karyawan yang kompeten menjadi penting, karena tanpa mereka, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi suatu tantangan yang sulit dan

akhirnya dapat mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan untuk bertahan dan bersaing di pasar.

Sumber daya manusia adalah individu yang bersifat sosial dan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam perusahaan. Mereka berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, yang dapat dicapai melalui kerja sama yang efektif antara karyawan dan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh salah satu faktor penting, yaitu manajemen sumber daya manusia yang optimal (Saputra, 2021). Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah manajemen yang dapat menjalankan seluruh sistem yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja. Hal ini mencakup perhatian lebih terhadap karyawan, baik dalam aspek pribadi maupun profesional mereka. Faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka (Hasyim, 2020).

Menurut (Talo et al., 2020) kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi keseluruhan operasional organisasi. Ketika pegawai merasa puas, ini menunjukkan bahwa mereka senang menjalankan tugas mereka. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap berbagai kondisi di lingkungan kerja dan menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dialami karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Kepuasan kerja adalah sekumpulan emosi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan mereka sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan kerja. Ini juga mencakup persepsi mental karyawan serta penilaian mereka terhadap pekerjaan mereka (Priansa D.S, 2018). Dalam suatu organisasi maupun perusahaan sangat penting memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya karena kepuasan kerja ini mencerminkan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional mereka terhadap tugas-tugas mereka.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki setiap individu dalam bekerja. Karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasan kerja juga bervariasi, yang pada gilirannya memberikan dampak yang berbeda pada individu dan organisasi (Saputra, 2021). Menurut (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021) Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung loyal terhadap organisasi, menampilkan ekspresi wajah yang bahagia saat bekerja, menyelesaikan tugas dengan optimal, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut (Wijaya, 2018) Salah satu aspek yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Mahawati et al., 2021) Beban kerja adalah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan yang bertanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini timbul ketika individu atau tim dihadapkan pada berbagai tugas, tanggung jawab, atau proyek yang harus diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Yuliana & Fadhli, 2023), karena karyawan merasa tertantang secara positif dan termotivasi untuk mencapai target. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, penurunan produktivitas, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Beban kerja yang terus-menerus dan tidak seimbang juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, dan penurunan kesejahteraan psikologis karyawan. Maka dari itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan tingkat beban kerja, karena dapat memengaruhi karyawan dalam meningkatkan tingkat produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman (Widiawati et al., 2017).

Selain itu, menurut (Agathanisa & Prasetyo, 2018) terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi kerja. Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) kompensasi adalah pemberian yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi harus adil dan sesuai, bergantung pada tanggung jawab dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian sebelumnya memberikan pemahaman mengenai hubungan antara berbagai faktor tersebut dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Talo et al., 2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara dalam penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian (Saputra, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai kompensasi kerja menurut penelitian (Agathanisa & Prasetyo, 2018) kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Kumalasari & Efendi, 2022) kompensasi

secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan di lakukan di CV. Soso Alsera Murni Jombang, yang merupakan sebuah perusahaan ritel dan grosir dengan pendekatan tradisional. CV. Soso Alsera Murni Jombang telah memiliki 3 cabang yang tersebar di wilayah Jombang. Salah satu faktor internal yang sangat penting bagi CV. Soso Alsera Murni Jombang adalah menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya. Saat ini, CV. Soso Alsera Murni Jombang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa sangat puas dan senang dengan berbagai aspek pekerjaan mereka di perusahaan ini.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pandangan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan yang penting bagi karyawan. Menurut (Talo et al., 2020) kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi keseluruhan operasional organisasi. Ketika pegawai merasa puas, ini menunjukkan bahwa mereka senang menjalankan tugas mereka.

Hal ini juga didukung oleh (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021) karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung loyal terhadap organisasi, menampilkan ekspresi wajah yang bahagia saat bekerja, menyelesaikan tugas dengan optimal, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang dialami karyawan merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih baik dari sebelumnya.

Menurut (Sekartini, 2016) indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja adalah : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap supervise dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diproses serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang harus diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki individu. (Raza et al., 2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang individu dalam batas waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka tangani. Perbedaan yang signifikan dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan akhirnya menyebabkan karyawan mengalami kondisi overstress (Astianto, 2014).

Menurut (Putra, 2012) dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) indikator yang digunakan untuk variabel beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi maupun perusahaan. (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua hasil yang diperoleh karyawan menerima kompensasi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong kinerja mereka dan menentukan jumlah imbalan yang akan diterima oleh setiap karyawan. Penghargaan dalam berbagai bentuk memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja seseorang. Ketika individu merasa dihargai dan diperhatikan, hal ini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik (Arifin, 2017). Menurut (Thalibana, 2022) dalam (Dewi & Kusumasari, 2024) indikator yang digunakan untuk variabel kompensasi kerja adalah : upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif melalui penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini mencakup tiga variabel utama, terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini mencakup semua karyawan CV. Soso Alsera Murni di Jombang yang berjumlah 81 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut

(Arikunto, 2010) jika populasi memiliki jumlah kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya agar penelitian dapat dikategorikan sebagai penelitian populasi.

Sesuai dengan prosedur analisis regresi linier ganda, proses analisis dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen meliputi pengujian validitas serta reliabilitas. Penelitian ini menggunakan beberapa uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

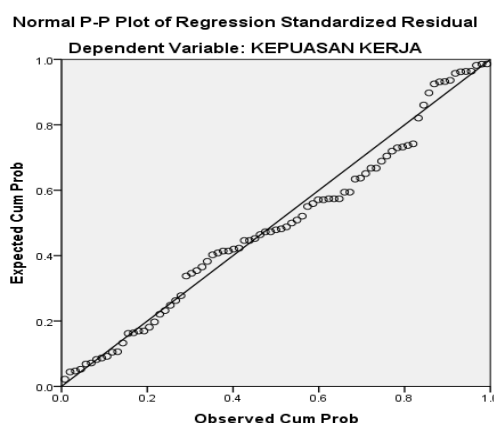
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji yang dilakukan sebelum mengaplikasikan uji hipotesis dalam analisis statistik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan *IBM SPSS versi 23.0 untuk Windows*, dengan hasil yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Tabel 1. Hasil pengujian linearitas antara beban kerja dan kepuasan kerja.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	259.754	10	25.975	3.977	.000
		Linearity	195.272	1	195.272	29.895	.000
		Deviation from Linearity	64.482	9	7.165	1.097	.377
	Within Groups		457.234	70	6.532		
	Total		716.988	80			

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Hasil uji linearitas di atas, dapat dilihat dalam ANOVA table yaitu Nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,377, yang melebihi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan karyawan bersifat linier.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * KOMPENSASI KERJA	Between Groups	(Combined)	341.402	16	21.338	3.636	.000
		Linearity	262.013	1	262.013	44.647	.000
		Deviation from Linearity	79.389	15	5.293	.902	.566
	Within Groups		375.586	64	5.869		
	Total		716.988	80			

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Hasil uji linearitas di atas, dapat dilihat dalam ANOVA table yaitu nilai sig pada *Deviation from linearity* sebesar 0,566 nilai berada diatas 0,05 maka hubungan antara beban kerja dengan kepuasan karyawan bersifat linier.

3. Uji Multikoloniaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikoloniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF

(Constant)	16.019	3.562		4.498	.000		
BEBAN KERJA	.196	.156	.167	1.260	.211	.456	2.193
Kompensasi kerja	.357	.098	.482	3.642	.000	.456	2.193
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA							

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Hasil uji multikolinearitas dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,456 ($> 0,1$) dan nilai VIF sebesar 2,193 (< 10). Sementara itu, variabel kompensasi kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,456 ($> 0,1$) dan nilai VIF sebesar 2,193 (< 10). Berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel independen, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

4. Uji Autokorelasi

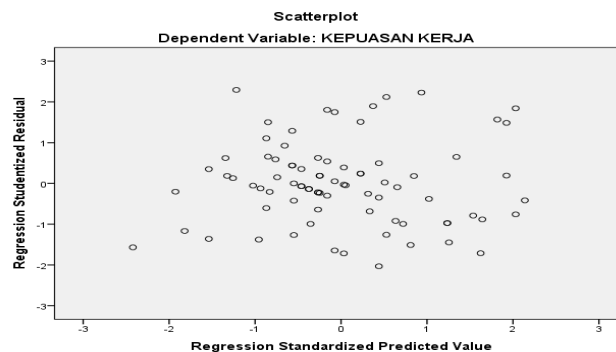
Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.362	2.391	1.819
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KERJA, BEBAN KERJA					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA					

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan adalah 1,819. Karena nilai tersebut berada di antara <1 dan >3 , dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Pada gambar di atas, titik-titik tampak tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas dan berada di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel independennya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak dari dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. analisis regresi linear berganda memberikan kontribusi penting dalam memahami seberapa kuat keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, serta menyediakan landasan untuk melakukan prediksi atau estimasi (Sugiyono, 2016)

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.019	3.562		4.498	.000
	BEBAN KERJA	.196	.156	.167	1.260	.211
	KOMPENSASI KERJA	.357	.098	.482	3.642	.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,019 + 0,196 X_1 + 0,357 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan dalam analisis statistik koefisien regresi berganda yang telah disajikan, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang tercantum dalam tabel diatas, sebesar 16,019 dapat diinterpretasikan Jika variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi kerja (X_2) bernilai 0 atau tetap, maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan berada pada angka 16,019.
2. Koefisien regresi linier berganda untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel beban kerja (X_1) akan

meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,196, tanpa memengaruhi nilai pada variabel kompensasi kerja (X2), dan sebaliknya

3. Koefisien regresi linier berganda untuk variabel kompensasi kerja (X2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi kerja (X2) akan meningkatkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,357, tanpa memengaruhi nilai pada variabel beban kerja (X1), dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

1. Uji F (ANOVA)

Uji F secara simultan dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh Variabel bebas, yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Rumus *degree of freedom* (df) adalah $n-k$, dengan tingkat signifikansi 0,05, dan digunakan untuk menentukan nilai pada tabel F.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.090	2	135.545	23.711	.000 ^b
	Residual	445.898	78	5.717		
	Total	716.988	80			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KERJA, BEBAN KERJA						

Sumber: Data SPSS 23 diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung (23,711) lebih besar dari F tabel (3,11) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti beban kerja dan kompensasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut pada tabel diregresi linear berganda, perhitungan yang dilakukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil uji T dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil uji T, nilai t hitung pada variabel beban kerja sebesar 1,260, yang lebih kecil dibandingkan t tabel (1,665). Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,260 < 1,665$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Nilai t hitung untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,642, yang lebih besar dibandingkan t tabel (1,665). Hal ini menegaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,642 > 1,665$), Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T), nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah 1,260, yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,665. Dengan demikian, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,260 < 1,665$) dengan nilai signifikan $2,11 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, Tingkat beban kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Namun, perusahaan tetap perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, meskipun beban kerja hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil terhadap kepuasan tersebut.

Variabel beban kerja memiliki beberapa indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Indikator target yang harus dicapai berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, indikator kondisi pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas, seperti suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, indikator penggunaan waktu berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja secara optimal, memastikan setiap menit digunakan dengan produktif untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Pada indikator standar pekerjaan dipengaruhi oleh sejauh mana tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi individu, sehingga tugas-tugas tersebut tidak hanya dapat diselesaikan dengan baik tetapi juga menjadi peluang untuk meningkatkan keterampilan. Keseimbangan keempat indikator ini

sangat penting untuk menjaga beban kerja yang sehat dan mendorong pencapaian hasil yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Hermingsih & Purwanti, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian (Saputra, 2021) dengan hasil berbeda bahwa beban kerja memiliki dampak negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, dalam penelitian (Astuti et al., 2022) menunjukkan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut teori Sarwono, hasil penelitian yang ideal seharusnya tidak hanya memiliki signifikansi statistik, tetapi juga relevansi praktis. Meskipun sebuah temuan tidak signifikan, hasil tersebut tetap memiliki nilai penting dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian di masa mendatang.

Dalam kasus ini, kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang tampaknya tidak terlalu dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Meskipun demikian, beban kerja tetap perlu dikelola secara proporsional agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, sehingga dapat mendukung tercapainya tingkat kepuasan kerja yang optimal. Ketika beban kerja tidak terlalu tinggi, karyawan akan merasa lebih termotivasi, tidak terbebani, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan uji T, nilai t hitung untuk variabel beban kerja sebesar 3,642, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,665. Dengan demikian, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,642 > 1,665$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik nilai kompensasi kerja pada karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik.

Variabel kompensasi kerja mencakup beberapa indikator, antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator gaji berhubungan dengan kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan jabatan dan tanggung jawab karyawan, yang menjadi salah satu bentuk penghargaan langsung atas kontribusi mereka. Indikator insentif berkaitan dengan penerimaan insentif tambahan di luar gaji pokok, yang berfungsi sebagai motivasi tambahan untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, indikator tunjangan mencerminkan adanya tunjangan yang diberikan berdasarkan jabatan atau peran tertentu, seperti tunjangan keluarga, atau tunjangan lainnya, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, indikator fasilitas berhubungan dengan dukungan perusahaan dalam menyediakan fasilitas seperti asuransi kesehatan, yang tidak hanya membantu mengurangi beban finansial karyawan tetapi juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasyim, 2020), kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Sedangkan menurut penelitian (Kumalasari & Efendi, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, ketika kompensasi kerja dikelola dengan baik, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi kerja mengalami penurunan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja di CV. Soso Alsera Murni Jombang telah dikelola dengan baik sehingga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan baik akan membuat perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mendorong produktivitas, memperkuat loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini juga membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan daya saing di pasar.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F, di mana pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar 23,711 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,11. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi kerja secara bersamaan, ditandai dengan diterimanya H_a dan ditolaknyanya H_o .

Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja yang efisien dan pemberian kompensasi yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,378, yang berarti 37,8% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan kompensasi kerja. Sisanya, yaitu 62,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan kata lain, ketika beban kerja dan kompensasi kerja dikelola secara bersamaan di CV. Soso Alsera Murni Jombang, jika beban kerja dan kompensasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus mengatur beban kerja dengan efektif dan menyediakan kompensasi yang adil serta kompetitif. Penelitian ini didukung oleh (Antoni et al., 2021) yang meneliti tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Upaya ini sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang. Sebaliknya, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni Jombang.

Saran

1. Perusahaan lebih memperhatikan cara pengelolaan beban kerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali struktur kompensasi yang ada, termasuk gaji dan tunjangan.
3. Penelitian lain lebih banyak menggunakan variabel lain dalam pengembangannya.

DAFTAR REFERENSI

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*, 2(1), 65–69.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. PT Rineka Cipta.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065>
- Ghemawat, P., & Altman, S. A. (2019). The state of globalization in 2019, and what it means for strategists. *Harvard Business Review*, 6.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional* (M. Masram, Ed.). Zifatama.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Priansa, D. S. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (J. D. Priansa, Ed.). Alfabeta.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73–91.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).

- 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.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>