

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR PT. TRI PODA PARAMA)**

Paijan, Anugrah Hutami Putri

Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Program Studi Manajemen
paijan@mercubuana.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, and compensation on employee job satisfaction. The population in this study were 24 employees of PT. Tri Poda Parama. The sampling method is a saturated sampling technique. The method of collecting data uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Data analysis method uses Partial Least Square. This study proves that workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : *Workload, Compensation, Employee Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 24 karyawan PT. Tri Poda Parama. Metode penarikan sampel adalah teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terencana yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan keberlangsungan usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah salah satunya, mereka merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan sangat perlu dijaga. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola operasional perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya.

Pada kenyataannya, perusahaan sering kali mengabaikan masalah terkait sumber daya manusia, seperti tidak diperhatikannya pekerjaan karyawan yang berlebihan, tidak sesuainya kesepakatan insetif yang didapat dan lain sebagainya. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka panjang, oleh karena itu sumber daya manusia harus dijaga dan diperhatikan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan mengkaji secara mendalam mengenai “**Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Tri Poda Parama**”.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Niaga Mitra Makmur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Niaga Mitra Makmur?

Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, penelitian ini didasarkan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Poda Parama. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parama.
- 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parama.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kontribusi Praktik
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya PT. Tri Poda Parama agar menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah kepuasan kerja pada karyawan yang terjadi.
- 2) Kontribusi Akademik
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu untuk penelitian yang akan datang.

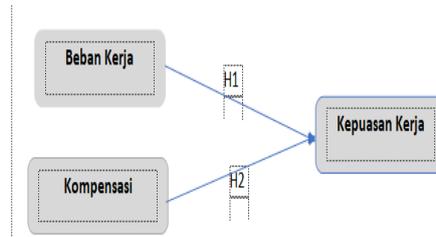
KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Miner dan Miner dalam Hasibuan (2008) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2008). Menurut Umam (2012). Kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

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 dalam Mahendrawan dan Indrawati, 2015). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata pekerjaan dalam waktu tertentu (Irwandy, 2006). Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut hasil penelitian Mahendrawan dan Indrawati (2015) 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. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di PT. Tri Poda Parama.

Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Andrana *et al* dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) 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. Octaviane (2013) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya, terjadi mogok kerja dan unjuk rasa. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan karyawan, menarik dan memotivasi karyawan.

Menurut hasil penelitian Dhermawan *et al* (2012) didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan kompensasi yang diperoleh para pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin kecil perolehan

kompensasi maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hal di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Tri Poda Parama.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada September 2017 sampai Januari 2019 di PT. Tri Poda Parama yang berlokasi di Jalan Salembaran Raya Nomor 2 Kosambi – Kota Tangerang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen). Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parama. Dimana variabel yang mempengaruhi yaitu beban kerja dan kompensasi, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah kepuasan kerja.

Definisi dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja sementara yang menjadi variabel independen adalah beban kerja dan kompensasi.

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja

Menurut Celluci *et al* dalam Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), kepuasan dengan rekan kerja (*satisfaction with co-workers*), kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*), Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*).

b) Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah, dan insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Skala Pengukuran

Skala yang dipakai penulis untuk mengukur data variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur digunakan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Data yang diperoleh dari skala Likert tersebut adalah berupa data interval (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tri Poda Parama bagian Logistik yang berjumlah 24 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh/sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian relatif sedikit. Namun, dalam pelaksanaan penelitian, terdapat 4 orang karyawan yang sedang bertugas diluar kota, sehingga jumlah responden yang mengisi dan layak untuk menjadi sampel berjumlah 20 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kepustakaan (*library research*) dan kuesioner (angket). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2010). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini yaitu dengan cara peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan bagian logistik PT. Tri Poda Parama.

METODE

Analisis Partial Least Square

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan *component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternative dari *covariance based SEM*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2011). Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk word dalam Ghozali (2011) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus terdistribusi normal multivariate, dan sampel tidak harus besar.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model sering disebut juga (*Outer Relation* atau *Measurement Model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}x &= \Lambda_x \xi + \varepsilon_x \\y &= \Lambda_y \eta + \varepsilon_y\end{aligned}$$

Dimana x dan y adalah indikator atau manifest variabel laten eksogen dan endogen ξ dan η , sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran (Ghozali, 2011).

Convergent Validity

Pengujian *Convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2011), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,60 maka akan didrop model.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada cross-loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk yang lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat *Square root of Average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk korelasi dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Berikut ini rumus menghitung AVE.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_t^2}{\sum \lambda_t^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Composite Reliability

Pengujian *composite reability* bertujuan untuk menguji reabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reability* maupun *cronbach alpa* $\geq 0,7$ hal ini berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah menjabarkan dalam kerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Tri Poda Parama merupakan perusahaan yang memproduksi bahan dasar bangunan yaitu berupa semen yang biasa diaplikasikan pada bata ringan atau biasa

disebut mortar. PT. Tri Poda Parama didirikan pada tahun 2014 yang semula berbisnis sebagai distributor hingga tahun 2016 perusahaan akhirnya memproduksi semen mortar sendiri. Perusahaan ini beralamat di Jalan Raya Salembaran, Kosambi, Tangerang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Kurang dari 25 tahun	6	25 %
26 - 30 tahun	17	70,8 %
Lebih dari 30 tahun	1	4,2 %
Total	24	100 %

Sumber : olah data kuesioner, 2018

Dari 24 orang responden, terdapat 6 orang responden atau sebesar 25% berusia kurang dari 25 tahun, 17 orang responden atau sebesar 70,8% berusia antara 26 tahun hingga 30 tahun, dan hanya 1 orang responden atau 4,2% yang berusia lebih dari 30 tahun. Disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Tri Poda Parama berusia 26-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristi Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Jumlah	Persentase
SD	1	4,2 %
SLTP	12	50 %
SLTA	11	45,8 %
Total	24	100 %

Sumber : olah data kuesioner, 2018

Dari 24 responden, terdapat 11 orang responden atau sebesar 45,8% memiliki pendidikan terakhir SLTA, 12 orang responden atau sebesar 50,0% memiliki pendidikan terakhir SLTP, dan hanya 1 orang responden atau sebesar 4,2% yang memiliki pendidikan terakhir SD. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Tri Poda Parama memiliki pendidikan terakhir SLTP.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	7	29,2 %
1 - 2 tahun	7	29,2 %
lebih dari 2 tahun	10	41,7 %
Total	24	100 %

Sumber : olah data kuesioner, 2018

Dari 24 responden, terdapat 10 orang responden atau sebesar 41,7% memiliki masa kerja selama lebih dari 2 tahun, 7 orang responden atau sebesar 29,2% memiliki masa kerja selama 1-2 tahun, dan 7 orang responden lagi atau sebesar 29,2% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa hampir setengah dari karyawan PT. Tri Poda Parama bekerja selama lebih dari 2 tahun.

Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui kecenderungan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner berupa nilai-nilai (*mean*), maka dilakukan statistik deskriptif. Perhitungan interval dengan menggunakan rumus : $p = r/k$, dimana p = panjang kelas, r = skor rata-rata tertinggi – skor rata-rata terendah, k = banyak kriteria. didapat panjang kelas (p) = $(5-1)/5 = 0.8$

Tabel 4. Pedoman kategorisasi rata-rata skor penilaian responden

Rata-rata skor	Kriteria
1.00 – 1.80	Sangat rendah/sangat buruk
1.81 – 2.60	Rendah/buruk
2.61 – 3.40	Cukup/sedang
3.41 – 4.20	Tinggi/baik
4.21 – 5.00	Sangat tinggi/sangat baik

Sumber : Ma'arif & Kartika 2014

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Tabel 5. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Beban kerja	BK 1	0.529	Valid
	BK 2	0.871	Valid
	BK 3	0.862	Valid
Kompensasi	KM 1	0.835	Valid
	KM 2	0.883	Valid
	KM 3	0.381	Tidak Valid
	KM 4	0.620	Valid
	KM 5	0.751	Valid
Kepuasan Kerja	KP 1	0.696	Valid
	KP 2	0.488	Tidak Valid
	KP 3	0.384	Tidak Valid
	KP 4	0.414	Tidak Valid
	KP 5	0.675	Valid
	KP 6	0.629	Valid
	KP 7	0.747	Valid
	KP 8	0.473	Tidak Valid
	KP 9	0.866	Valid
	KP 10	0.704	Valid
	KP 11	0.555	Valid
	KP 12	0.737	Valid

Sumber : *Output PLS*, 2018

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0.70. Namun demikian pada riset terhadap pengembangan skala, *loading factor* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada tabel dan gambar dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0.5.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross Loadings)*

	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
BK1	0.520	-0.211	-0.308
BK2	0.878	-0.613	-0.581
BK3	0.908	-0.491	-0.662
KM1	-0.574	0.839	0.608
KM2	-0.520	0.886	0.683
KM4	-0.300	0.599	0.280
KM5	-0.461	0.760	0.410
KP1	-0.595	0.307	0.705
KP5	-0.533	0.750	0.727
KP6	-0.346	0.495	0.653
KP7	-0.355	0.366	0.479
KP9	-0.637	0.637	0.868
KP10	-0.592	0.379	0.671
KP11	-0.402	0.411	0.583
KP12	-0.461	0.420	0.780

Sumber : *Output PLS*, 2018

Korelasi konstruk beban kerja dengan indikatornya (BK1 sebesar 0.520, BK2 sebesar 0.878, dan BK3 0.902). Selanjutnya korelasi konstruk kompensasi dengan indikatornya (KM1 sebesar 0.608, KM2 sebesar 0.683, KM4 sebesar 0.280 dan KM5 sebesar 0.410) hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator kompensasi dengan konstruk lainnya. Begitupula dengan korelasi konstruk beban kepuasan kerja dengan indikatornya (KP1 sebesar 0.307, KP5 sebesar 0.307, KP6 sebesar 0.495, KP7 sebesar 0.366, KP9 sebesar 0.637, KP10 sebesar 0.379, KP11 sebesar 0.411 dan KP12 sebesar 0.420) hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator kepuasan kerja dengan konstruk lainnya. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Beban Kerja	0.594
Kompensasi	0.606
Kepuasan Kerja	0.513

Sumber : *Output PLS*, 2018

Tabel 8. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)*

	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	0.771		
Kompensasi	-0.602	0.778	
Kepuasan Kerja	-0.704	0.682	0.716

Sumber : *Output PLS*, 2018

Akar kuadrat dari *average variant extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Dari nilai \sqrt{AVE} tersebut, maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reability dan Cronbach Alpha

Pengujian *composite reliability* dan *cronbachs alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbachs alpha* ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 9. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.807	Reliabelitas tinggi
Kompensasi (X2)	0.857	Reliabelitas tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0.892	Reliabelitas tinggi

Sumber : *Output PLS*, 2018

Tabel 10. Hasil Pengujian *Cronbachs Alpha*

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.652	Reliabelitas sedang
Kompensasi (X2)	0.783	Reliabelitas tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0.862	Reliabelitas tinggi

Sumber : *Output PLS*, 2018

Hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0.70 , sedangkan disisi lain hasil pengujian *cronbachs alpha* juga menunjukkan nilai yang memuaskan, namun untuk variabel beban kerja sebab nilai yang ditunjukkan adalah ≤ 0.70 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang sedang.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan denngan langkah-langkah berikut ini :

Godness of Fit Model

Nilai R-square

Tabel 11. Nilai R Variabel Dependen

Variabel Dependen	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.601

Sumber : *Output PLS*, 2018

Nilai R-square sebesar 0.601 berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit* model yang baik, yang berarti variabilitas Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model yaitu Beban Kerja dan Kompensasi sebesar 60,1%, sedangkan 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Predictive Relevance (Q²)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q²). Nilai *Q-Square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini :

Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_p)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.601)$$

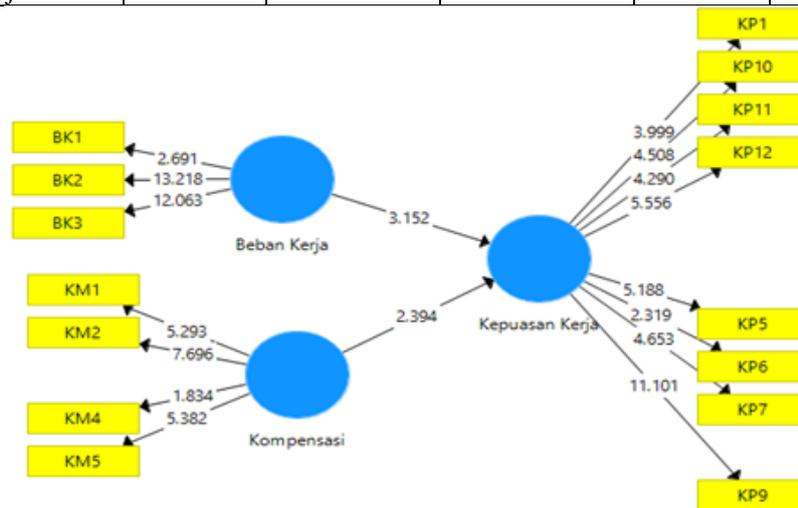
$$Q^2 = 0.601$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.601 (>0). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sampel	Standard Deviation	T-Statistics	P Value	Keterangan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0.460	0.146	3.152	0.002	Negatif Signifikan –
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.405	0.169	2.394	0.017	Positif Signifikan –



Gambar Hasil Uji Bootstrapping
Sumber : *Output PLS*, 2018

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada alpha 0.05 (5%) =1.96. kemudian T-table dibandingkan oleh T-hitung (statistik).

Dari tabel dan gambar diatas dapat disimpulkan bahawa beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena $T_{Statistik} > T_{Tabel}$ (3.152) atau $P\ Value < \alpha$ (0.002) dan hipotesis diterima dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena $T_{Statistik} > T_{tabel}$ (2.394) atau $P\ Value < \alpha$ (0.017 dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan akan berpengaruh kepada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parama. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Yo dan Surya (2015), Mahendrawan dan Indrawati (2015), Tembengi *et al* (2016) dan Parimita *et al* (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil pengujian dalam penelitian ini, kecepatan dalam bekerja adalah indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel beban kerja sehingga menyebabkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terutama pada gaji karyawan. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus sangat cepat, sehingga karyawan merasa diburu-buru untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan kepuasan karyawan dalam bekerja menurun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2017), Dhermawan *et al* (2012), Putranto *et al* (2012), Sari (2009) dan Waspodo *et al* (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan maka akan berpengaruh kepada meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Tri Poda Parama. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Mawei *et al* (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut hasil pengujian dari penelitian ini, ditemukan bahwa indikator upah yang paling dominan dalam mengukur variabel kompensasi sehingga menyebabkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terutama kepuasan terhadap gaji karyawan. Hal ini dimungkinkan karena kompensasi yang diperoleh karyawan dinilai rendah oleh para karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja hanya dinilai cukup puas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mencoba menganalisa variabel variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian pada karyawan PT. Tri Poda Parama menggunakan perhitungan *Partial Least Square* (PLS) dapat ditarik kesimpulan sebaagai berikut :

- 1) Beban kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Saran untuk PT. Tri Poda Parama

- a) Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa tingginya tingkat beban kerja karyawan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa antara waktu dan jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak cukup/kurang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga membuat para karyawan harus mengeluarkan tenaga ekstra dan mengurangi waktu istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat pekerjaan karyawan atau dengan menambah jumlah karyawan sehingga frekuensi kerja karyawan akan berkurang.
- b) Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengevaluasi kembali apakah gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan beban kerja yang diberikan. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat membuat para karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat dilihat dari nilai R^2 variabel kepuasan kerja memperoleh nilai 0.601, maka disarankan kepada peneliti lain yang hendak mengkaji masalah kepuasan kerja, sebaiknya memasukkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dan diindikasikan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti : dukungan perusahaan, kinerja karyawan, dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. X. *AGORA*. Vol 5, No. 1.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. Vol. 4, No. 11, 3936-3961.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, 944-954.

- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Graduasi*. Vol. 29, 1-20.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. BPUNDIP: Semarang.
- Parimita, W., Pambudi, W. S., Aminah, H. (2017). The impact of Career Development and Workload toward Employee Job Satisfaction at PT. Askrindo Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Saint Indonesia*. Vol. 8, No. 1, 39-57.
- Putranto, D. I. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php. 1-9>.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan *recommended weiht limit*. *ARIKA*. Vol. 5, No. 2, 83-98.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4, 1088-1097.
- Waspodo, A. A., Dharmawan, R., Handaru, A. W. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Nikko Cahaya Elictric. *Jurnal Riset Manajemen Saint Indonesia*. Vol. 8, No. 1, 58-83
- Winda, O., Nayati, U. H., Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. Vol. 4, No. 64, 113-119.
- Yo, P. M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruhu Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. Vol. 4, No. 5, 1149-1165.