

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BINA SAN PRIMA KUPANG

The Influence Of Compensation And Workload On Employee Job Satisfaction At Pt Bina San Prima Kupang

Marselina Goreti Enjel^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} enjelogreti99@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,
^{c)} rianafie@staff.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kompensasi yang adil serta beban kerja yang Sesuai dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian . Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F, Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan beban kerja juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Temuan ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan. Tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk itu perlu adanya (MSDM) yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki satu tujuan yang sama yaitu mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. (SDM) harus dikelola secara optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2019). Bagi suatu organisasi, topik mengenai Kepuasan Kerja sangat penting karena berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan

efektivitas organisasi dengan memastikan karyawan bekerja secara optimal. Perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi perlu mendapat perhatian, selain pemanfaatan teknologi modern seperti mesin-mesin canggih. Ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan dampak buruk baik bagi organisasi maupun individu.

Salah satu program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Rivai (2011) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi yang diberikan sesuai dan memadai dengan aturan yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, Menurut Permendagri No.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja. Beban kerja ini mencakup berbagai jenis tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan posisi dan peran mereka dalam organisasi. Penentuan beban kerja yang tepat sangat penting agar karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien tanpa mengalami kelebihan beban yang dapat mengurangi kinerja atau kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Bina San Prima merupakan perusahaan distributor obat-obatan yang didirikan pada 3 Januari 1994 di Bandung, sekaligus menjadi gudang distribusi produk Sanbe Farma. Salah satu cabangnya adalah PT. Bina San Prima Kupang yang bergerak di sektor distribusi farmasi dan beroperasi di Kota Kupang dengan tingginya tuntutan operasional dan dinamisnya lingkungan bisnis, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya mendapatkan kompensasi yang adil dan beban kerja yang seimbang. Dalam mendukung penelitian ini agar dapat berjalan dengan lancar, penulis melakukan riset terlebih dahulu melalui wawancara

dengan karyawan dan pengumpulan data awal yang dilakukan pada PT. Bina San Prima Kupang.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan pada 25 Februari 2024, kompensasi bagi karyawan operasional di PT. Bina San Prima Kupang masih menjadi perhatian. Gaji pokok sebesar Rp2.250.000 per bulan yang diterima oleh Salesmen dan Kasir berada di bawah UMK Kota Kupang tahun 2025 sebesar Rp2.396.696. Ketimpangan ini terasa mengingat beban kerja mereka cukup tinggi. Meski perusahaan memberikan tambahan Insentif berupa komisi dan tunjangan makan serta transportasi, hal tersebut belum sepenuhnya mampu mengimbangi tekanan kerja, terutama dalam hal pencapaian target dan tanggung jawab operasional. Tekanan ini bahkan sering memicu stres karena hasil kerja tak selalu sebanding dengan tuntutan yang ada. Di samping itu, beberapa karyawan juga mengeluhkan hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, yang turut memengaruhi kenyamanan dan suasana kerja. Jam kerja selama delapan jam per hari pun dirasa cukup membebani, terutama karena kurang fleksibelnya pengaturan waktu kerja. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan karena beban kerja tidak seimbang dengan waktu dan kapasitas yang tersedia. Ketidakseimbangan dalam pembagian beban antar divisi menambah rasa ketidakadilan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat tim dan menciptakan ketidakpuasan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki (2020) kepuasan kerja adalah bagian sikap positif atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang telah dilakukan. Kebanyakan orang tidak menyukai segala sesuatu tentang pekerjaan mereka. Kepuasan secara keseluruhan tergantung pada bagaimana mereka berpikir tentang berbagai komponen seperti pekerjaan, gaji, promosi, kolega dan manajemen. Dari korelasi utama dengan kepuasan kerja, yang terkuat motivasi, komitmen kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup dan kurang ketidakhadiran, keterlambatan, pergantian karyawan, dan stres yang dirasakan.

Kompensasi

Menurut Panggabean (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prsetasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Beban Kerja

Permendagri (2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma

waktu. Tarwaka (2014) menyimpulkan, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Munandar, (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu panjang (Irwandy, 2006). Beban kerja tidak hanya menunjukkan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas, beban tanggung jawab, dan tekanan yang dialami karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

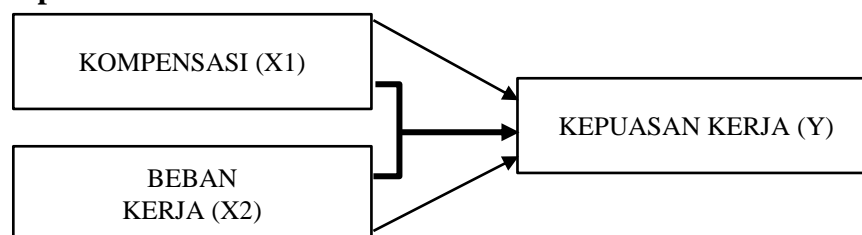
Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi yang diterima oleh karyawan berhubungan langsung dengan kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang memadai akan memberikan rasa penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan harapan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2015), beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak mampu mengatasi beban kerja yang ada, mereka akan merasa tertekan, yang berdampak pada motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang, yang sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih mampu dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

- pada karyawan PT. Bina san prima Kupang
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. San Prima Kupang.
- H3 : Diduga Kompensasi dan Beban kerja secara silmultan berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. San Prima Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel flash sale, cashback, dan paylater terhadap pembelian impulsif pada generasi Z pengguna e-commerce Shopee di Kota Kupang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang terukur. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan generasi Z di Kota Kupang yang menggunakan aplikasi Shopee. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Penggunaan analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel dalam penelitian kuantitatif (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-17.325	3.810		-4.547	<,001
	Kompensasi_X1	1.573	.287	.479	5.475	<,001
	Beban_Kerja_X2	1.174	.194	.529	6.046	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -17,325 + 1,573X1 + 1,174X2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -17,325 konstanta ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) tidak ada atau sama dengan nol, maka tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Bina San Prima Kupang menurun sebesar -17,325 poin.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 1,573 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan PT. Bina San Prima Kupang sebesar 1,573 poin, dengan catatan variabel beban kerja (X2) berada dalam kondisi tetap.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 1,174 Artinya, jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang naik sebesar 1,174 poin, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Adapun hasil uji parsial tampak pada tabel berikut:

Tabel 2.
Uji Hipotesis dengan Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-17.325	3.810		-4.547	<,001
	Kompensasi_X1	1.573	.287	.479	5.475	<,001
	Beban_Kerja_X2	1.174	.194	.529	6.046	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Hipotesis (1)

Langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bina San Prima Kupang

Ha : Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang

- b. Menentukan nilai t hitung dan signifikansi

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh: t hitung = 5,475 Signifikansi = 0,001

- c. Menentukan nilai t table

Dengan jumlah responden 30 dan jumlah variabel independen 2, maka:

$df = n - k = 30 - 2 = 28$ Pada tingkat $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi), maka t tabel = 2,048

- d. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- e. Membandingkan t hitung dan t tabel
t hitung (5,475) $>$ t tabel (2,048) atau sigfikansi 0,001 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - f. Kesimpulan
Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $< \alpha$, maka: H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina San Prima Kupang.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Hipotesis (2)
Langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :
- a. Menentukan thitung dan signifikan
 H_0 : Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bina San Prima Kupang
 H_a : Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang
 - b. Nilai t hitung dan signifikansi
Dari hasil regresi diperoleh nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar 6,046 dengan nilai signifikansi = 0,001.
 - c. Nilai t table
Jumlah responden adalah 30 dengan 2 variabel independen, maka derajat kebebasan (df) = 30 - 2 = 28. Pada taraf alpha 5% ($\alpha = 0,05$) dengan uji dua sisi, diperoleh t tabel sebesar 2,048
 - d. Kriteria Pengambilan Keputusan
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau besarnya nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan t hitung dan t tabel
t hitung (6,046) $>$ t tabel (2,048) atau sigfikansi 0,001 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - f. Kesimpulan
Karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun pengujiannya dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3.
Uji Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3177.440	2	1588.720	264.091	<,001 ^b
	Residual	162.427	27	6.016		
	Total	3339.867	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X2, Kompensasi_X1

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

1. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh Simultan terhadap kepuasan kerja PT. Bina San Prima Kupang

Ha : Kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang

2. Menentukan F hitung dan Signifikan

Dari tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 264,091 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,001

3. Menentukan F table

Untuk menentukan F tabel, digunakan derajat kebebasan: $dk = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh F tabel sebesar 3,35

4. Kriteria Pengujian

Jika F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ α , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika F hitung \leq F tabel dan signifikan \geq α , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan Signifikan dengan α

Nilai F hitung (264,091) lebih besar dari F tabel (3,35) dan nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari α (0,05) atau (F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ α).

6. Kesimpulan

Karena nilai F hitung $>$ F tabel dan signifikan $<$ α , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Bina San Prima Kupang.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat, biasanya dinyatakan dalam presentase.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	2.453

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : SPSS IBM V.27 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4. diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,948, yang berarti bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 94,8%. Artinya, sebesar 94,8% perubahan atau variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,948 yang mendekati angka satu menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang tergolong sangat kuat, sehingga model regresi ini dapat dijadikan dasar yang cukup andal dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja dalam melaksanakan tugas organisasi. Karyawan yang memperoleh gaji, insentif, dan tunjangan yang layak cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Dessler (2020), sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fajri (2022) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Fitriadi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika organisasi memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Beban kerja yang terlalu tinggi

dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Pengelolaan beban kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif tanpa mengalami kelelahan fisik maupun mental. Menurut Budiasa (2021), beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ezeanyim (2019) yang menemukan bahwa kondisi kerja dan tekanan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan. Penelitian lain oleh Julianti (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja organisasi. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan beban kerja yang proporsional dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ketika kedua faktor tersebut dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kondisi kerja, dan beban tugas yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Arumi (2019) yang menemukan bahwa faktor organisasi dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi sikap dan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian Ezeanyim (2019) menunjukkan bahwa kombinasi faktor pekerjaan dan penghargaan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian kompensasi dan pengaturan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) pada PT. Bina San Prima Kupang berada pada kategori tinggi,
2. Berdasarkan uji t Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang.
3. Berdasarkan uji t Hasil membuktikan bahwa variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina San Prima Kupang.
4. Berdasarkan uji f Secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, kombinasi antara kompensasi yang layak

serta beban kerja yang sesuai berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil dari penelitian ini saran peneliti bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bina San Prima Kupang

Berdasarkan hasil penelitian ini, pihak perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang telah berjalan dengan baik. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta semangat kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tetap seimbang dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan dan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain di luar kompensasi dan beban kerja, seperti karakteristik individu (usia, kepribadian, harapan), aspek sosial (hubungan kerja, kebebasan berpendapat), serta faktor pekerjaan dan organisasi (promosi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja), agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education. <https://www.pearson.com>
- Ezeanyim, E. E., Ufoaroh, E. T., & Ajakpo, A. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance in selected public enterprise in Awka, Anambra State. *IOSR Journal of Business and Management*. <https://www.iosrjournals.org>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PPM.
- Julianti, N. L. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja*. <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2020). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach (3rd ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, E. (2012). *Buku Pintar Kopi*. Jakarta: PT Wahyumedia
- Robbins SP, Dan judge (2011). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.