

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Manajemen*



**Oleh :**

**Nama : ESTY NURHAYATI JUMADI**

**NPM : 1505160984**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 19 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : ESTY NURBAYATI JUMADI  
NPM : 1505160984  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASURANSI IWA BERSAMA BUMIPUTERA**

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE, M.Si)

(MUHAMMAD FAHMI, SE, MM)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ESTY NURHAYATI JUMADI  
N P M : 1505160984  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.  
ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

  
SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ESTY NURHAYATI JUMADI.....  
NPM : 1505160984.....  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 22 Desember 2018  
Pembuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL

F8B6BAFF493697040

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Esty Nurhayati Jumadi

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy suret pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ESTY NURHAYATI JUMADI  
NPM : 1505160984  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWA BERSAMA BUMPUTERA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
4/2 '19	Kata pengantar di perbaiki	gp	
8/2 '19	BAB 4 pembahasan di perbaiki	gp	
11/2 '19	Daftar pustaka di Lengkapi	gp	
14/2 '19	Abstrak di Lengkapi	gp	
18/2 '19	Kesimpulan harus sesuai dengan pembahasan	gp	
4/3 '19	Sistematika penulisan di perbaiki	gp	
11/3 '19	Ke Di Gdnng Un	gp	

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

  
JASMAN SARIPUDDIN HASHBUAN, S.E., M.Si.

## ABSRTAK

**ESTY NURHAYATI JUMADI, 1505160984 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Skripsi. 2019.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja (Rivai, 2011). Selain kompensasi yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2008).

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} 6,000 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan negatif beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} -2,368 > t_{tabel} -1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ , dan terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung}$  adalah 21,155 dengan probabilitas  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,352 atau 35,2 % dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja.

**Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas izin, rahmat serta hidayahNya, penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera”** dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, diskusi, dan keterlibatan langsung dalam proses pelaksanaan yang dilaksanakan.

Dalam penyajian skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari, berhasilnya studi dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan, sehingga sepatutnya pada kesempatan ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Ibunda tercinta Juwita Budi dan Ayahanda tersayang Aryoko Jumadi yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada saya, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang

tulus terhadap saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Saudara dan saudari ku, Kakak tersayang Chindy Widyayuningsih Jumadi, Abang tersayang Dendy Putrawicaksono Jumadi serta Adik terkasih Febby Putripurwanti Jumadi yang telah memberikan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung serta selalu memdoakan saya, sehingga saya mampu menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M, selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.



11. Bapak Pimpinan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera atas bantuan informasi dan kerjasamanya.
13. Buat sahabat seperjuangan penulis khususnya sahabatku Winda Lestari Pardede dan Kak Inayah Wulandari yang telah banyak memberikan dukungannya dan bantuannya kepada saya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan.

*Wasalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan,           Maret 2019

Penulis,

**Esty Nurhayati Jumadi**

**Npm : 1505160984**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	7
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi .....	13
b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	14
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi .....	17
d. Indikator Kompensasi .....	18

3. Beban Kerja .....	20
a. Pengertian Beban Kerja.....	20
b. Faktor Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
c. Kelebihan Beban Kerja .....	23
d. Perhitungan Beban Kerja.....	24
e. Indikator Beban Kerja .....	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Definisi Variabel Penelitian.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
2. Analisa Variabel Penelitian.....	49
3. Analisis Data .....	55
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi.....	35
Tabel 3.3	Indikator Beban Kerja.....	35
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian .....	36
Tabel 3.5	Pengukuran Skala Likert.....	38
Tabel 3.6	Uji Validitas Kompensasi .....	39
Tabel 3.7	Uji Validitas Beban Kerja.....	39
Tabel 3.8	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 3.9	Pengujian Reliabilitas .....	41
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi .....	41
Tabel 4.1	Skala Likert.....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Kompensasi .....	49
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Beban Kerja .....	51
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.10	Uji t.....	60
Tabel 4.11	Uji F.....	61
Tabel 4.12	Koefisien Detrminasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Grafik Histrogram.....	56
Gambar 4.2 P-Plot.....	56
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faysica dkk, 2016).

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan (Mahendrawan dan Indrawati, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya dengan kata lain bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan. Menurut Sutrisno, dalam Tambengi dkk (2016) mendefenisikan kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bagi setiap karyawan merupakan kunci sebuah organisasi. Harapan kerja nantinya terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja Umar dalam (Mahendrawan dan Indrawati, 2015)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Potale dan Uhing, 2015).

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai. Karyawan mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2008 hal.108) dalam (Mahendrawan, 2015) kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara.



Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Menurut Afrizal dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain kompensasi yang diberikan, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. 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 hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan dan Indrawati, 2015).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011 hal. 106) dalam Tambengi dkk (2016)

Dari riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera diperoleh informasi mengenai tingkat kepuasan karyawan, dimana

masih adanya penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera, hal ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam hal gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan kondisi kerja, selain itu masih ada beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga penggunaan waktu kerja diluar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para karyawan yang mengejar deadline pekerjaan seperti yang terjadi pada bidang keuangan lebih memilih untuk mengerjakannya dikantor dari pada membawanya kerumah. Dengan peningkatan standar pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan

Tingkat kompensasi dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Adanya penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera, hal ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam hal gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan kondisi kerja.
2. Masih ada beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja
3. Bertambahnya standar kerja karyawan setelah adanya kebijakan yang dibuat pimpinan sehingga karyawan merasa beban kerjanya bertambah.
4. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Menurut Suparyadi (2015 hal. 437) kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Maarif dan Kartika (2014 hal. 201) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009 hal. 75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan dari seorang karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

#### **b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut As'ad dalam Sule dan Priansa (2018 hal. 180) sebagai berikut :

##### 1) Faktor Psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi : minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.

##### 2) Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

##### 3) Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai.

##### 4) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai.

Menurut Anoraga (2009 hal. 82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1) Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b) Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

c) Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

d) Sugesti dari teman sekerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

e) Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.

2) Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:

a) Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.

b) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

c) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3) Faktor-faktor luar (*ekstern*) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a) Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.

b) Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c) Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.



### **c. Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2008 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

#### 1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

#### 2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan

untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

- 2) Gaji atau Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Sedangkan Menurut Rivai (2011 hal. 860) menyatakan indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.

- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti dengan adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Menurut Mubarok (2017 hal. 93) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi (2015 hal. 271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Sedangkan menurut Hamali (2016 hal. 80) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009 hal. 181) kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi**

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016 hal. 291) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh personel berkualitas

Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Sedangkan Tujuan kompensasi menurut T. Hani Handoko (2014 hal.

156) adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2) Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Sulastri (2010 hal. 69) Kompensasi pada dasarnya juga memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya. Hal ini dalam kelanjutannya akan mendorong perusahaan pada peningkatan produktivitas sekaligus penghematan untuk tidak mengeluarkan cost yang tidak perlu karena adanya efektivitas karyawan dalam bekerja.

- 2) Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Ini pada akhirnya akan mendorong timbulnya suasana dan lingkungan kerja yang baik tersebut

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

- 2) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

- 3) Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti

menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

**d. Indikator Kompensasi**

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.



## 2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

## 3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai

## 4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu. Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

## 5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

### 1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja dari pegawai

### 2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

### 3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### 4) Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

## 3. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Setianingsih (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tambengi, dkk (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di

sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Tarwaka (2011 hal. 106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini :

- 1) Berapa banyak karyawan yang bekerja untuk setiap hari, bulan atau tahun.
- 2) Kondisi kesehatan karyawan.
- 3) Rata-rata pekerjaan yang mampu ditangani.
- 4) Tindakan penunjang kerja baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing karyawan.
- 5) Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang kerja yang harus dilakukan.

- 6) Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011 hal. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
  - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal :
  - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c) Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d) Kerja secara bergilir
  - e) Pelimpahan tugas dan wewenang
- 2) Faktor internal :
  - a) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
  - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

**c. Kelebihan Beban Kerja**

Menurut French dan Caplan, 1973 dalam Irwady 2008, kelebihan beban kerja (beban kerja berat) yang dirasakan oleh pegawai :

- 1) Harus melaksanakan pelayanan secara ketat selama jam kerja.
- 2) Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil pekerjaan.
- 3) Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil pekerjaan.
- 4) Kontak langsung dengan berbagai macam sampel pemeriksaan yang berbahaya.
- 5) Kurangnya tenaga jumlah karyawan.
- 6) Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.

- 7) Harapan pimpinan terhadap pekerjaan yang berkualitas.
- 8) Tuntutan keakuratan dalam bekerja.
- 9) Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
- 10) Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
- 11) Menghadapi karyawan lainnya dengan karakteristik yang berbeda satu dan lainnya
- 12) Setiap saat melaksanakan tugas delegasi dari pimpinan.
- 13) Tindakan untuk selalu menjaga keakuratan hasil pekerjaan.

**d. Penghitungan Beban Kerja**

Menurut Nursalam (2011), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

*1) Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut

- a) Menentukan jenis personel yang akan di survei
- b) Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representatif
- c) Membuat formulir kegiatan karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d) Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e) Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

## 2) *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan
- d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan perusahaan, kegiatan karyawan dan kegiatan administrasi
- e) Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

### 3) *Daily Log*

*Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia



dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

e. **Indikator Beban Kerja**

Menurut Arika dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) adapun indikator dari beban kerja yang dirasakan karyawan adalah :

1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

3) Waktu kerja dan waktu istirahat

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.

4) Kerja secara bergilir

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.

5) Pelimpahan tugas dan wewenang

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.

6) Faktor somatis (kondisi kesehatan)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Sedangkan menurut Tambengi, dkk (2016) adapun dalam indikator untuk beban kerja adalah :

- 1) Waktu Kerja
- 2) Jumlah Pekerjaan
- 3) Tugas yang diberikan
- 4) Mengerjakan Tugas dengan Baik

## **B. Kerangka Konseptual**

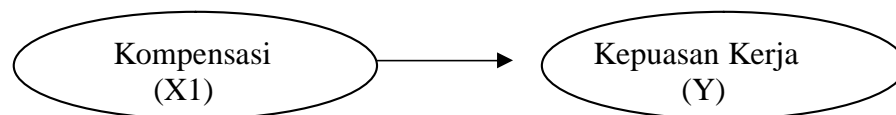
### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi.

Menurut Handoko (2014 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan

adalah melalui kompensasi”. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Abadiyah dan Purwanto (2016) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan PT Bank Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya maka kepuasan tersebut akan muncul. Pada penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama. Pada penelitian yang dilakukan Pranazhira dan Sukmawati (2017) bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik berupa gaji, insentif, THR dan pujian dari atasan yang diterima karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor sebagai balas jasa yang diberikan UKM menjadi salah satu cara UKM untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dan juga pada penelitian yang dilakukan Faysica, Tewal, Walangitan (2016) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.



## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

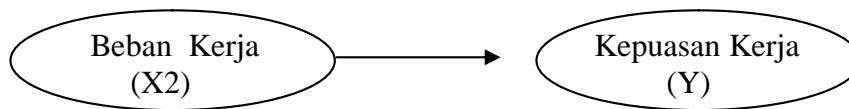
Beban kerja karyawan adalah segala sesuatu kegiatan yang dilakukan terhadap kepentingan karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, diperlukan keterampilan dan keahlian khusus, selain pengetahuan akademis juga harus komunikatif agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Menurut Robbins (2008), karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan

menawarkan tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya akan menciptakan kebosanan, namun jika terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda pada analisis deskriptif dan regresi. Melalui analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja responden. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Shcoker (2008 hal. 16) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Setianingsih (2017) dimana beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai baik PNS maupun non PNS di Psat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provisi DKI Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iroth, Lengkong, Dotulong (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.



### 3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah derajat pengukuran dari keinginan dan harapan karyawan. Kepuasan kerja membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya.

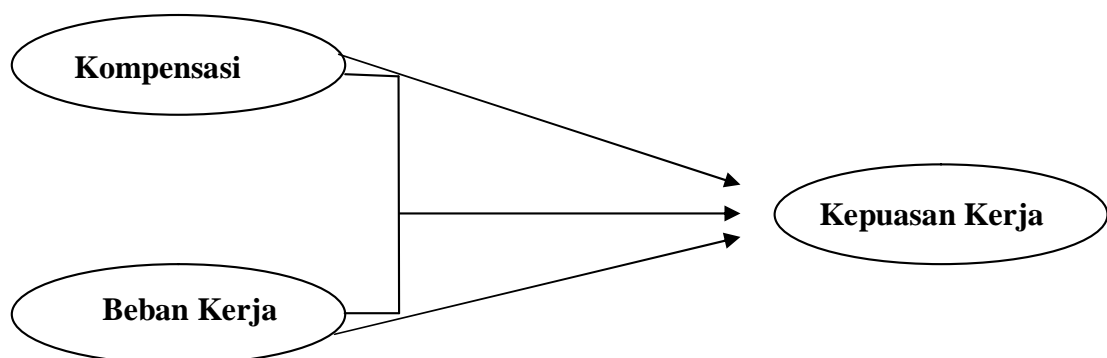
Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja (Rivai, 2011 hal. 741). Selain kompensasi yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2008).

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Mahendrawan dan Indrawati (2015) bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang

dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zaki dan Marzolina (2018) bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pontoh (2014) bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo, Rumokoy (2016) bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.

Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**C. Hipotesis**

**H<sub>1</sub>**: Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

**H<sub>2</sub>**: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

**H<sub>3</sub>**: Ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

##### **B. Definisi Variabel Penelitian**

Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

###### **1. Variabel Dependent**

###### **a. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2
2.	Gaji atau Upah	3,4
3.	Promosi (promotion)	5,6
4.	Pengawasan	7,8
5.	Rekan kerja	9,10

Sumber : Robbins (2008)



## 2. Variabel Independen

### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya. Baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompensasi**

No.	Indikator	Item Pernyataan
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi	1,2
2.	Struktur Pembayaran	3,4
3.	Penentuan Bayaran Individu	5,6
4.	Metode Pembayaran	7,8
5.	Kontrol Pembayaran	9,10

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 86)

### b. Beban Kerja ( $X_2$ )

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Beban Kerja**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)	1,2
2.	Tugas-tugas yang bersifat mental	3,4
3.	Waktu kerja dan waktu istirahat	5,6
4.	Kerja secara bergilir	7,8
5.	Pelimpahan tugas dan wewenang	9,10
6.	Faktor somatis (kondisi kesehatan)	11,12

Sumber : Arika dalam Mahendrawan (2015)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang beralamat di Jalan S. Iskandar Muda No. 138 Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 89) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan.

## **Sampel**

Menurut Sugiyono (2011, hal 89) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

### 2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

### 3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

**Tabel 3.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2011 hal. 142).

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y_1$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Hasil data yang dikumpul, maka dapat dilakukan untuk pengujian validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun

positif perlu bila nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument tersebut valid,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden penulis sebarakan yaitu:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi ( $X_1$ )**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,687	0,220	0,000<0,05	Valid
2	0,636	0,220	0,000<0,05	Valid
3	0,604	0,220	0,000<0,05	Valid
4	0,618	0,220	0,000<0,05	Valid
5	0,649	0,220	0,000<0,05	Valid
6	0,509	0,220	0,000<0,05	Valid
7	0,656	0,220	0,000<0,05	Valid
8	0,553	0,220	0,000<0,05	Valid
9	0,687	0,220	0,000<0,05	Valid
10	0,649	0,220	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kompensasi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja ( $X_2$ )**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,647	0,220	0,000<0,05	Valid
2	0,739	0,220	0,000<0,05	Valid
3	0,542	0,220	0,000<0,05	Valid
4	0,552	0,220	0,000<0,05	Valid
5	0,429	0,220	0,000<0,05	Valid
6	0,598	0,220	0,000<0,05	Valid
7	0,659	0,220	0,000<0,05	Valid
8	0,625	0,220	0,000<0,05	Valid
9	0,695	0,220	0,000<0,05	Valid
10	0,468	0,220	0,000<0,05	Valid
11	0,259	0,220	0,020<0,05	Valid
12	0,230	0,220	0,039<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 12 yaitu dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua item pertanyaan dari variabel beban kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,570	0,220	0,000<0,05	Valid
2	0,619	0,220	0,000<0,05	Valid
3	0,571	0,220	0,000<0,05	Valid
4	0,600	0,220	0,000<0,05	Valid
5	0,529	0,220	0,000<0,05	Valid
6	0,538	0,220	0,000<0,05	Valid
7	0,612	0,220	0,000<0,05	Valid
8	0,540	0,220	0,000<0,05	Valid
9	0,482	0,220	0,000<0,05	Valid
10	0,487	0,220	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka penelitian tersebut dianggap reliable.

**Tabel 3.9**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi ( $X_1$ )	0,824	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,766	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,751	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument kompensasi (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,824 (reliabel), Instrument Beban Kerja (variabel  $X_2$ ) sebesar 0,766 (reliabel), kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,751 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
<b>0,80 - 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Ghozali (2009 hal. 112)

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

## 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \dots + \dots + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kera
- = Kompensasi
- = Beban Kerja
- $\ddot{W}$  = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).



Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

#### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

Ho:  $\square$ Wartinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $\neq 0$ , artinya variabel indeviden berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **e. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " $F_{hitung}$ " dan membandingkan dengan " $F_{tabel}$ ", apakah variabel variabel independen secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho:  $\square$ Wartinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $\neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**f. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kompensasi ( $X_1$ ), variabel Beban Kerja ( $X_2$ ), maupun variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah sebanyak 81 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

**a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin**

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	43	53
2.	Perempuan	38	47
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (53%) dan perempuan sebanyak 38 orang (47%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah laki-laki.

**b. Karakteristik Responden menurut Usia**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	11	13,6
2.	31– 40 tahun	42	51,9
3.	41 – 50 tahun	22	27,2
4.	Di atas 51 tahun	6	7,4
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 42 orang (51,9%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (27,2%).

**c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan**

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	11,11
2.	D3	11	13,6
3.	Strata-1	56	69,1
4.	Strata-2	5	6,2
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 56 orang atau 69,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah Sarjana.

## 2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan beban kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi**  
**PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	49,4	37	45,7	4	4,9	0	0	0	0	81	100
2	38	46,9	39	48,1	4	4,9	0	0	0	0	81	100
3	40	49,4	37	45,7	4	4,9	0	0	0	0	81	100
4	43	53,1	34	41,9	4	4,9	0	0	0	0	81	100
5	35	43,2	46	56,8	0	0	0	0	0	0	81	100
6	41	50,6	35	43,2	5	6,2	0	0	0	0	81	100
7	38	46,9	40	49,4	3	3,7	0	0	0	0	81	100
8	37	45,7	42	51,9	2	2,5	0	0	0	0	81	100
9	40	49,4	37	45,7	4	4,9	0	0	0	0	81	100
10	35	43,2	46	56,8	0	0	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,1%
3. Dari jawaban ketiga mengenai imbalan yang terima sesuai dengan pekerjaan yang kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%
4. Dari jawaban keempat mengenai perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai gaji atau upah yang terima sesuai dengan jenjang pendidikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai gaji yang terima sesuai dengan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemberian gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%



9. Dari jawaban kesembilan mengenai perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,8%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja**  
**PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	49,4	38	46,9	3	3,7	0	0	0	0	81	100
2	40	49,4	34	41,9	7	8,6	0	0	0	0	81	100
3	48	59,3	32	39,5	1	1,2	0	0	0	0	81	100
4	46	56,8	32	39,5	3	3,7	0	0	0	0	81	100
5	33	40,7	39	48,1	9	11,1	0	0	0	0	81	100
6	36	44,4	45	55,5	0	0	0	0	0	0	81	100
7	46	56,8	35	43,2	0	0	0	0	0	0	81	100
8	38	46,9	42	51,9	1	1,2	0	0	0	0	81	100
9	35	43,2	43	53,1	3	3,7	0	0	0	0	81	100
10	38	46,9	40	49,4	3	3,7	0	0	0	0	81	100
11	40	49,4	40	49,4	1	1,2	0	0	0	0	81	100
12	41	50,6	31	38,3	0	0	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai merasa pekerjaan dilakukan terlalu banyak, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai merasa lelah pekerjaan banyak sekali, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline), responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai merasa pekerjaan dilakukan secepat mungkin, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai jam istirahat mengerjakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tingginya perputaran tenaga kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai beban kerja berlebihan membuat sering tidak hadir, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,4%

11. Dari jawaban kesebelas mengenai beban kerja yang berlebihan membuat sering sakit, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,4%

12. Dari jawaban keduabelas mengenai beban kerja yang berlebihan menjadikan pribadi yang temperamental, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 12 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	51,9	35	43,2	4	4,9	0	0	0	0	81	100
2	41	50,6	37	45,7	3	3,7	0	0	0	0	81	100
3	38	46,9	42	51,9	1	1,2	0	0	0	0	81	100
4	31	38,3	45	55,6	5	6,2	0	0	0	0	81	100
5	42	51,9	36	44,4	3	3,7	0	0	0	0	81	100
6	37	45,7	43	53,1	1	1,2	0	0	0	0	81	100
7	44	54,3	32	39,5	5	6,2	0	0	0	0	81	100
8	40	49,4	41	50,6	0	0	0	0	0	0	81	100
9	36	44,4	44	54,3	1	1,2	0	0	0	0	81	100
10	47	58	34	41,9	0	0	0	0	0	0	81	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan menarik dan menyenangkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%

2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian dari upah bagi pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai keadilan pemberian kebijakan promosi karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pengawasan memberikan penilaian kinerja yang objektif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai hubungan rekan sekerja berjalan dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepuasan kerja yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

### **3. Analisis Data**

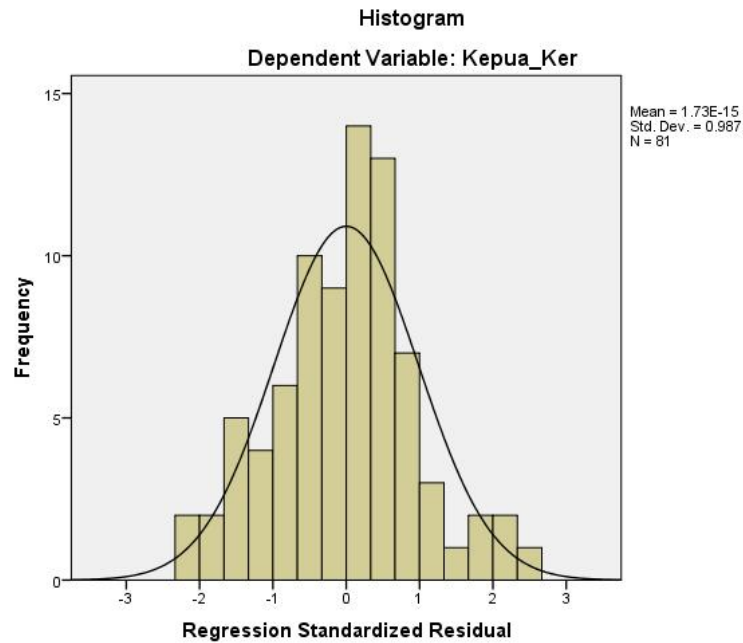
#### **a. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

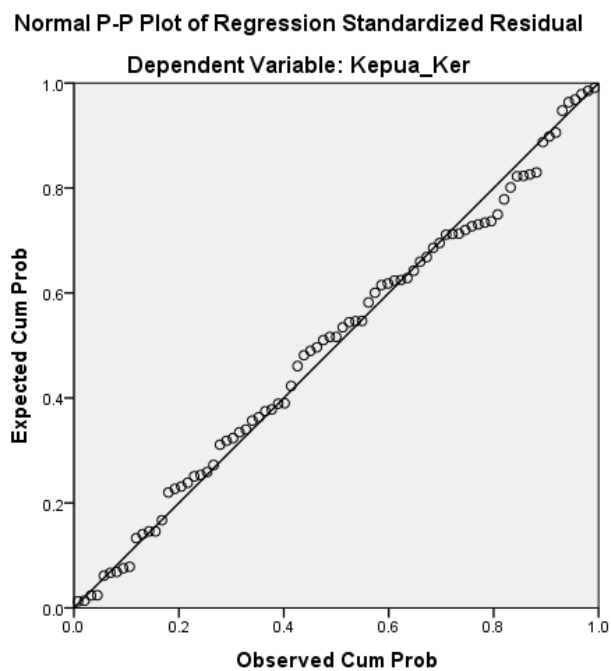
##### **Analisis Grafik**

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Komp_	.552	.562	.547	.999	1.001
Beb_Ker_	-.229	-.259	-.216	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepua\_Ker

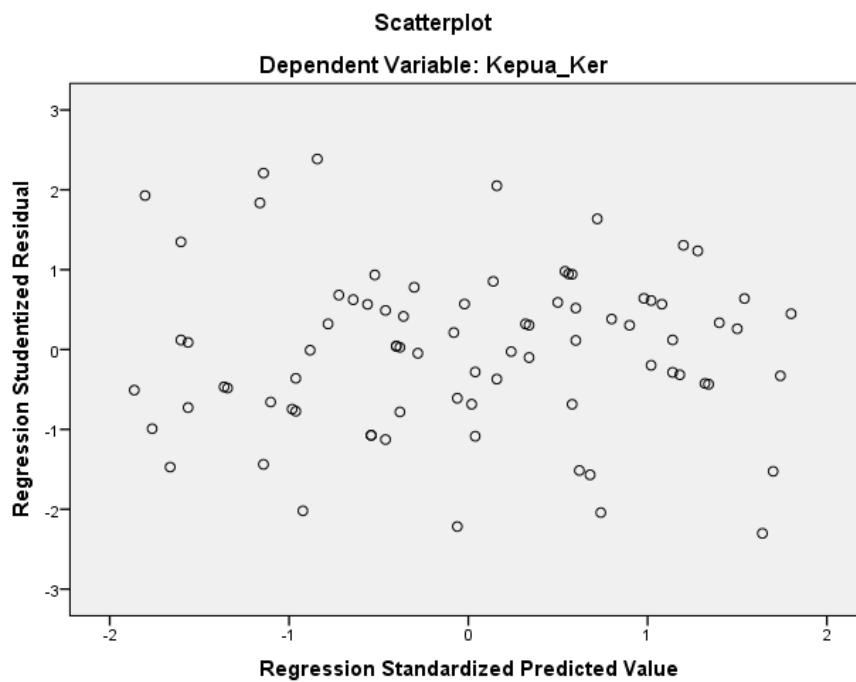
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 lebih kecil dari 10.
2. Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan beban kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:



**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.324	5.480		6.081	.000
Komp_	.474	.079	.547	6.000	.000
Beb_Ker_	-.182	.077	-.216	-2.368	.020

a. Dependent Variable: Kepua\_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,324 + 0,474 X_1 - 0,182 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 33,324 apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 33,324.
- 2) Nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,474 menyatakan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 47,4%.
- 3) Nilai koefisien beban kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,182 menyatakan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -18,2%.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.324	5.480		6.081	.000
Komp_	.474	.079	.547	6.000	.000
Beb_Ker_	-.182	.077	-.216	-2.368	.020

a. Dependent Variable: Kepua\_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,000 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 6,000 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.
2. Beban Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -2,368 dengan nilai signifikan 0,020 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar -1,989 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} -2,368 > t_{tabel} -1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

## 2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.472	2	132.736	21.155	.000 <sup>b</sup>
	Residual	489.417	78	6.275		
	Total	754.889	80			

a. Dependent Variable: Kepua\_Ker

b. Predictors: (Constant), Beb\_Ker\_, Komp\_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,155 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, maka diperoleh  $F_{hitung} 21,155 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen ( $X$ ) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen ( $Y$ ). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.335	2.50491

a. Predictors: (Constant), Beb\_Ker\_, Komp\_

b. Dependent Variable: Kepua\_Ker

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,352 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,352 \times 100\%$$

$$D = 35,2\%$$

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 35,2% dipengaruhi oleh kompensasi, dan beban kerja sedangkan sisanya 64,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan beban kerja) mempunyai pengaruh yang searah atau tidaknya terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} 6,000 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan

karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi.

Menurut Handoko (2014 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Abadiyah dan Purwanto (2016) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan PT Bank Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya maka kepuasan tersebut akan muncul. Pada penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} -2,368 > t_{tabel} -1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Beban kerja karyawan adalah segala sesuatu kegiatan yang dilakukan terhadap kepentingan karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, diperlukan keterampilan dan keahlian khusus, selain pengetahuan akademis juga harus komunikatif agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Menurut Robbins (2008), karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara

mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya akan menciptakan kebosanan, namun jika terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Shcoker (2008 hal. 16) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Setianingsih (2017) dimana beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai baik PNS maupun non PNS di Psat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provisi DKI Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iroth, Lengkong, Dotulong (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} 21,155 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,352 atau 35,2 % dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan

beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 64,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah derajat pengukuran dari keinginan dan harapan karyawan. Kepuasan kerja membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja (Rivai, 2011 hal. 741). Selain kompensasi yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2008).

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Mahendrawan dan Indrawati (2015) bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Responden pada penelitian ini berjumlah 81 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi ( $X_1$ ), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} 6,000 > t_{tabel} 1,989$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} -2,368 > t_{tabel} -1,989$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dari Uji  $F_{hitung}$  adalah 21,155 dengan probabilitas  $sig 0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh  $R Square$  yaitu sebesar 0,352 atau 35,2 % dipengaruhi oleh kompensasi dan



beban kerja menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 64,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

1. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, dimana pimpinan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan pemberian insentif yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Ajeng Setianingsih. (2017). *Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Vol. 06, No. 04, Desember 2017
- Andri Wijaya. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang*. Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2018
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018
- Departemen Kesehatan RI. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Repika Aditama
- Farham M Pontoh. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014
- GP.Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 1, April 2017
- Hammam Zaki1, Marzolina. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol.8 No.1, 2018
- Hamali (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.

- I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015
- Irwandy, (2008). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makasar.
- Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy. (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 Desember 2016.
- Lilis Sulastri. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Magdalena Faysica, Prof. Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016
- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No.1 2016
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rocky Potale Yantje Uhing. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015,
- Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Shocker, Medical. (2008). *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia I dan Paviliun Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi*. Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Offset

Syamsul Maarif, Lindawati Kartika. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Bogor : IPB Press

Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldcloud)*. Solo: Harapan Press.

Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers