

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan dibalik setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dan memberdayakan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam hal efektifitas, efisiensi, dan fleksibilitas dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang puas bekerja lebih baik dan lebih produktif, sementara karyawan yang tidak puas cenderung mengabaikan pekerjaan mereka dan cenderung berhenti. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan terus bekerja keras untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung mempersepsikan pekerjaannya membosankan dan tidak menarik, sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal dengan kondisi di mana seorang karyawan merasa termotivasi, bermakna, dan puas dengan hasil pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut yaitu sumber daya manusia. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:82) kepuasan kerja adalah “Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Persepsi perasaan karyawan tentang apakah menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Hani (2016:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diartikan sebagai rasa emosional dari dalam hati karyawan karena ada persimpangan antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat

nilai balas jasa karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Jika kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya mencerminkan perasaan yang menyenangkan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka atau masalah yang mereka hadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dua diantaranya yaitu kompensasi dan beban kerja.

Menurut Wibowo (2016:415) faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tinggi maupun rendah diantaranya yaitu kompensasi. Menurut Simamora (2015:445) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan timbal jasa serta tunjangan yang diterima individu dari hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah bentuk manfaat dan insentif untuk selalu memotivasi karyawannya agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Kompensasi yang diterima karyawan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja atau pertimbangan yang lain. Penelitian yang dilakukan Dindin Herdiansyah juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Krietner (2018:71), yaitu “Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga

kerja dalam jangka waktu tertentu”. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Sedangkan menurut Bogar et al., (2021: 75), beban kerja adalah “Tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan”. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari analisis beban kerja memiliki korelasi dengan variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan uraian para ahli didapat pemahaman bahwa Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian beban kerja

yang sesuai dengan kemampuan dan waktu pengerjaan akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Individu yang dimiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya.

PT. Lestari Alam Segar (LAS) merupakan perusahaan manufaktur makanan yang tergabung dalam Wings Group, perusahaan ini memproduksi mie instan yang menggunakan merek dagang Mie Sedaap. PT Lestari Alam Segar (LAS) berinovasi melahirkan produk-produk unggulan demi tercapainya misi dari perusahaan ini yaitu yang terdepan dan terbesar di industry manufaktur makanan. PT Lestari Alam Segar (LAS) memastikan produk makanan yang dihasilkan adalah halal, bermutu, sehat, bergizi dengan mengutamakan kepuasan pelanggan serta memastikan seluruh karyawan mendapatkan tempat kerja yang aman dan sehat dalam menjalankan pekerjaan serta berupaya membuat area disekitar perusahaan menjadi bersih, rapi, hijau, pengelolaan limbah yang baik dan ramah lingkungan serta dalam rangka mencapai tujuannya tentunya perlu memiliki SDM yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan dapat dihasilkan apabila karyawan memiliki

kepuasan kerja yang tinggi. Dengan menerapkan sistem manajemen yang terintegrasi, berkesinambungan serta mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku. PT. Lestari Alam Segar (LAS) merupakan perusahaan Nasional yang bergerak memproduksi Mie instan yang beralamat Jl. Pulau Pinang III Kim 2 Kav. 600 Kel. Saentis, Kec. Percut sei Tuan Kab. Deli Serdang Regency, 20371 Sumatera Utara.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan merasa termotivasi, bermakna, dan puas dengan hasil pekerjaannya. Hasil atau tingkat kepuasan kerja tersebut tergantung respon emosional dan mental terhadap berbagai aspek pekerjaan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong sikap yang positif terhadap pekerjaan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi serta bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan berdasarkan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi. Kepuasan kerja karyawan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari data yang diperoleh dari perusahaan ditemukan fenomena bahwasannya karyawan PT. LESTARI ALAM SEGAR (LAS) masih kurang berupaya memberikan hasil yang optimal atas pencapaian kerjanya, hal tersebut dapat terlihat dari realisasi pencapaian target pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Standart Kerja dan Realisasi Produksi
PT. Lestari Alam Segar (LAS)
Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Target Produksi (Kardus)	Realisasi Produksi (Kardus)	Persentase Realisasi Produksi
2019	1.000.000	725.178	72,52%
2020	1.200.000	806.785	67,23%
2021	1.500.000	1.075.388	71,69%

Sumber: PT. Lestari Alam Segar (LAS), 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa secara keseluruhan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 belum pernah mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan memperlihatkan kecenderungan penurunan setiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan terjadi fluktuasi terhadap hasil realisasi produksi dalam tiga tahun terakhir. Dimana pada tahun 2019 perusahaan dapat merealisasikan hasil produksinya sebesar 72,52 dari target produksi sebesar 1.000.000 kardus yang mana pada tahun ini merupakan pencapaian realisasi produksi tertinggi dalam tiga tahun terakhir. Namun terjadi penurunan terhadap realisasi produksi perusahaan tahun 2020 dibanding tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2020 perusahaan menargetkan sebesar 1.200.000 kardus dan kenyataannya hanya mampu memproduksi 806.785 kardus yang berarti perusahaan hanya mampu mencapai 67,23% dari target produksi yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan, dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 terhadap pencapaian hasil produksi oleh perusahaan, dari data yang ditunjukkan oleh tabel tersebut terlihat perusahaan hanya mampu merealisasikannya sebesar 1.075.388 kardus atau hanya 71,69% dari target produksi tahun tersebut yang sebesar 1.500.000 kardus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan

di PT. Lestari Alam Segar (LAS) masih belum optimal. Hal tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan yang menunjukkan adanya masalah kepuasan kerja karyawan. Hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Lestari Alam Segar Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	5	30	14	75	20	100
2	Karyawan mendapatkan gaji pokok dan tunjangan serta adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan	4	20	16	80	20	100
3	Karyawan mendapatkan promosi sesuai dengan tingkat pendidikannya	5	25	15	75	20	100
Jumlah			25		75		100

Sumber: Diolah Penulis 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan PT Lestari Alam Segar Medan secara keseluruhan belum berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 75%. Penyebab belum efektifnya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 16 orang menjawab tidak atau sebesar 80%.

Upaya untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sebenarnya telah menjadi perhatian perusahaan termasuk mengenai kompensasi yang terbaik bagi para karyawan yang terjadi diperusahaan. Guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun kenyataannya dalam pelaksanaannya masih banyak kendala yang dialami pihak perusahaan sehingga kompensasi di PT. Lestari Alam Segar Medan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dan belum optimal, Sehingga menimbulkan keluhan dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan tersebut juga didukung dengan pra survei yang dilakukan oleh penulis kepada kepada 20 orang karyawan PT Lestari Alam Segar Medan yang menunjukkan adanya masalah kompensasi karyawan. Hasil pra survei dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi Karyawan Di PT. Lestari Alam Segar Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan mendapatkan Insentif yang diberikan sesuai dengan jam kerja atas tercapainya target yang diinginkan perusahaan	5	25	15	75	20	100
2	Karyawan merasa puas besarnya Gaji/upah yang didapat sesuai dengan beban kerja dan kesepakatan yang diberikan.	7	35	13	65	20	100
3	Karyawan mengoperasikan fasilitas kerja yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja	7	35	13	65	20	100
Jumlah			32		68		100

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kompensasi yang terjadi PT. Lestari Alam Segar Medan secara keseluruhan belum berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 68%. Penyebab belum efektifnya kompensasi karyawan dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan tidak mendapatkan insentif yang diberikan sesuai dengan jam kerja atas tercapainya target yang diinginkan perusahaan, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja. Berdasarkan kejadian dilapangan menunjukkan bahwa selama ini beban kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan. Bahkan setiap tahun perusahaan selalu meningkatkan standar kerja yang dapat dikatakan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, yang secara tidak langsung telah mengindikasikan terjadinya peningkatan beban kerja terhadap karyawan. Hal tersebut menuntut karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal untuk dapat mencapai standar/target yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 yang pada kenyataanya dari tahun 2019 sampai dengan 2021 belum pernah perusahaan mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan memperlihatkan kecendrungan penurunan setiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan terjadi fluktuasi terhadap hasil realisasi produksi dalam tiga tahun terakhir, padahal

tekanan-tekanan berlangsung secara terus menerus sehingga membuat karyawan mulai merasa tidak nyaman. Bahkan tidak sedikit karyawan PT. Lestari Alam Segar (LAS) yang ingin *resign* dari pekerjaannya, dikarenakan beban kerja dan tekanan yang sering terjadi. Namun sulitnya mencari pekerjaan mengharuskan mereka bertahan di tempat kerja yang kurang memberikan kenyamanan dalam diri mereka. Hal ini mengindikasikan beban kerja belum berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Permasalahan tersebut juga didukung dari hasil pra survei yang dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT. Lestari Alam Segar (LAS) medan yang menunjukkan adanya masalah Beban Kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan berdasarkan tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Karyawan Di PT. Lestari Alam Segar Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya	5	25	15	75	20	100
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya	6	30	14	70	20	100
3	Karyawan mudah konsentrasi karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	4	20	16	85	20	100
Jumlah			25		75		100

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa beban kerja yang diberikan PT. Lestari Alam Segar Medan secara keseluruhan belum berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak, yaitu sebesar 75%. Penyebab belum efektifnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dijelaskan dari masih banyaknya karyawan merasa tidak mudah konsentrasi karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan, dari 20 karyawan yang memberi tanggapan sebanyak 16 orang menjawab tidak atau sebesar 80%.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut. “ **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Lestari Alam Segar Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang belum merasa puas besarnya Gaji/upah yang didapat tidak sesuai dengan beban kerja dan kesepakatan yang diberikan.
2. Masih adanya karyawan yang belum mendapatkan Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja atas tercapainya target yang diinginkan perusahaan.
3. Masih adanya karyawan yang merasa tidak mudah konsentrasi karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

4. Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
5. Masih adanya karyawan yang tidak mendapatkan gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem hadiah, bonus dan penghargaan.
6. Masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tidak tepat waktu sehingga mengganggu tugas rutin.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini dibatasi hanya pada kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lestari Alam Segar Medan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
3. Apakah kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Lestari Alam Segar” adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lesatri Alam Segar Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Bagi PT. Lestari Alam Segar
Dapat memberikan memberikan masukan yang bermanfaat mengenai kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Bagi Universitas
Sebagai bahan masukan bagi Universitas untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien

sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa meningkat. Secara akademik memberikan data empiris bagi ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

3. Bagi peneliti

Secara praktis dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis sehingga menjadi bahan masukan bagi pelaksanaan aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) kepuasan kerja adalah “Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Persepsi perasaan karyawan tentang apakah menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Menurut Moorhead (2015:134), Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka kepuasan kerja yang dimiliki pun juga berbeda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mewujudkan apa yang menjadi keinginan dari organisasi.

. Menurut Wibowo (2016:415) Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2017:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga Karyawan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:120) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Hubungan Antara Karyawan, antara lain:
 - Hubungan antara manager dengan karyawan
 - Hubungan sosial di antara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin
3. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berhubungan dengan:
 - lingkungan kerja
 - kemampuan dan waktu
 - Faktor fisik dan kondisi kerja

Menurut Sudaryo, Agus, dkk (2018:90) mengatakan bahwa, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.

3. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem kompensasi, jaminan, sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

4. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kompensasi dan beban kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), menyatakan ada enam dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Keenam dimensi kerja tersebut antara lain:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri sangat mempengaruhi kepuasan kerja karena kepuasan terhadap tugas, oportunitas untuk belajar dari pekerjaan tersebut, dan juga kepercayaan untuk diberi tanggung jawab atas sebuah tugas.

2. Gaji/Upah

Gaji/Upah merupakan kompensasi finansial yang diterima atas penyelesaian

tugas dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dari gaji terjadi apabila kompensasi yang diterima sudah bersifat adil saat dibandingkan dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.

3. Promosi

Promosi berhubungan dengan peluang anggota organisasi untuk memajukan karir yang tinggi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar.

4. Pengawasan Atasan

Kompetensi supervisor dalam memberikan bantuan kepada staf dalam memenuhi nilai dan tujuan organisasi. Bantuan dapat berupa bantuan teknis ataupun bantuan moral.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja. Staf dalam sebuah organisasi akan memiliki tim kerja yang dapat membantu mereka dan sebagai interaksi sosial serta dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

6. Penghargaan

Kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.

d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018:173) karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengekspresikan ketidakpuasannya ini dalam bentuk perilaku yang berbeda-beda seperti:

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa untuk meningkatkan produktivitas Dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja Bisa jadi akibat produktivitas, atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dan hanya karyawan yang merasakan kepuasan kerja bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) juga adil dan wajar Terkait dengan kinerja pekerjaan yang unggul. Dan Dengan kata lain, kinerja pekerjaan menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan karena perusahaan bisa Memahami semua aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran (*absenteisme*) dan Keluarnya Pekerja (*turn-over*)

ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih seponatan sifatnya dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluarnya dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat - akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan ketidakpuasan kerja. adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan. ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada tiga cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

1. Keluar (*exit*): ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 2. Menyuarakan (*voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
 3. Mengabaikan (*neglect*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
3. Dampak Terhadap Kesehatan

adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu hal yang penting dari kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari percakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain berdampak pada produktivitas, ketidak hadiran,

keluarnya karyawan, meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kepuasan dan tidakpuasan kerja adalah adanya dampak pada produktivitas kerja, dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn over*), serta adanya dampak terhadap kesehatan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) kompensasi merupakan Istilah luas yang berkaitan dengan timbal jasa serta tunjangan yang diterima individu dari hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Timbal jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Menurut Hasibuan (2019:119), kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan.

Menurut Dessler (2016:160) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang dikerjakan karyawan itu. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk selalu memotivasi karyawannya agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diterima karyawan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan.

Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja atau pertimbangan yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya dapat berupa gaji secara langsung maupun tidak langsung yang berupa tunjangan.

b. Asas-Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:121) “Suatu perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku”. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.

1. Asas keadilan

Prinsip atau asas adil dalam jumlah besarnya pemberian kompensasi yang diberikan pada karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi, beban, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan hal-hal yang memenuhi persyaratan lainnya. Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi, sehingga kompensasi yang tidak berdasarkan prinsip keadilan dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Prinsip keadilan berarti adanya konsistensi dalam memberikan penghargaan kepada karyawan untuk melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi yang baik harus meminimalkan keluhan atau ketidakpuasan karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa mereka dibayar berbeda dengan karyawan lain dengan

beban kerja yang sama, maka karyawan akan mengembangkan kecemburuan yang berpotensi mengganggu suasana kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, apa yang disebut gaji yang adil tidak berarti bahwa setiap karyawan bisa mendapatkan gaji yang sama besarnya. Namun sejalan dengan asas keadilan, baik itu penilaian, perlakuan, penghargaan, maupun hukuman dari masing-masing karyawan. Sehingga tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik dengan asas keadilan.

2. Asas kelayakan dan kewajaran.

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Karyawan harus menerima kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga mereka. Jadi, kompensasi yang diberikan akan menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Meskipun tolok ukur layak bersifat relatif, besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu pada standar hidup daerah standar upah minimum regional (UMR), baik tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Namun, kompensasi harus mempertimbangkan hal-hal seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Manager sumber daya manusia harus terus mengawasi dan menyesuaikan kompensasi karyawan dengan perubahan lingkungan eksternal yang sesuai. Hal ini penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari karyawan, yang dapat mengancam kelangsungan bisnis perusahaan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara direktur dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kebijakan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan keahlian karyawan. Oleh karena itu perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati dengan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merangkul atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh perusahaan.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2017:10) menjelaskan bahwa dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pendidikan dan lain-lain.

3. Insentif

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

e. Faktor Pemberian Kompensasi

Menurut Hamali (2018:85) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan Dengan gaji yang sudah disesuaikan dengan biaya hidup di daerah masing-masing, ini menjamin karyawan agar bisa hidup layak sambil tetap bekerja. Perusahaan dapat memberikan gaji pokok yang lebih besar ditambah kompensasi dalam bentuk lainnya, misalnya uang transport dan uang makan tambahan.

2. Tingkat Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

3. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

4. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

5. Jenis Pekerjaan Dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

6. Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

7. Peranan Serikat Buruh

Peran serikat Pekerja sangat penting sekali dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji yaitu bayaran yang sering kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Sedangkan Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan..

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji yang diberikan perusahaan. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, THR, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan. Fasilitas umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti bus karyawan, mobil perusahaan atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

5. Bonus

Sistem imbalan (remunerasi) dengan jumlah yang tergantung pada hasil yang dicapai, dan umumnya diberikan untuk mendorong karyawan atau memotivasi pencapaian upaya yang lebih baik dalam produktivitas kerjanya,

6. Asuransi

bentuk asuransi yang memberikan penggantian upah dan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang terluka dalam kaitannya dengan pekerjaan sebagai ganti dari kewajiban pelepasan hak karyawan untuk menuntut perusahaan dari kesalahan/kelalaian.

g. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Moorhead (2015:134), Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu didalam bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja 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. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kompensasi.

Menurut Munajah (2019:15) kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non finansial (financial reward) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. bahwa imbalan yang diterima pekerja menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kepuasan kerja karyawan dilihat dari beberapa indikator kepuasan kerja seperti, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian para karyawan, serta rekan kerja yang mampu bekerjasama dengan baik sehingga dapat mencapai target pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Krietner (2018:71), beban kerja yaitu Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja. Beban kerja yang baik akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan serta kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang mengoptimalkan peningkatan kepuasan karyawan terhadap segala bentuk pekerjaannya

Menurut Bogar et al., (2021: 75) Beban kerja adalah “ Tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dan sejumlah target pekerjaan yang harus dicapai dalam waktu tertentu dengan menggunakan

keterampilan dan potensi tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan”. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Astianto & Suprihhadi (2018:29), dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Sari (2018:39) Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

Menurut Hariandja (2018:67), menyatakan bahwa “positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi”. “Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengperusahaankan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dari penelitian ini yang berlandasan atas teori Krietner yaitu Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. untuk itu perlu dilakukan penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Arika (2011:85) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi).
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas yang bersifat fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat-alat dan sarana kerja, kondisi kerja sikap kerja dan tugas-tugas yang bersifat psikologis seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan,

bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

c. Jenis- Jenis Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:9) Terdapat dua jenis beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

1. Beban Kerja Kuantitatif

Merupakan beban kerja berlebih secara fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

d. Dampak Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada Pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

1. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau keterampilan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
2. Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
3. Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
4. Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

5. Salah satu masalah pekerja adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
6. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
7. Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi keterampilan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

e. Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara:

1. Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan keterampilannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai keterampilan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan keterampilannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan keterampilannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
2. Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien.

3. Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
4. Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti.

f. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan Indikator tersebut antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Menurut Krietner (2018:79), indikator beban kerja adalah:

1. Beban waktu (*time load*)

Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

g. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Krietner (2018:71), mendefinisikan beban kerja yaitu “Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam

jangka waktu tertentu”. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Afandi (2018:82) kepuasan kerja adalah “Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Persepsi perasaan karyawan tentang apakah menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Beban kerja yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan waktu pengerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, juga dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan hal ini yang sangat diharapkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan yang bekerja. Karna akan berdampak baik bagi kemajuan dan tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dasar dalam penyusunan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar dalam penyusunan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti terdahulu sekaligus perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang topik penelitian yang sejenis ditunjukkan pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisa	Hasil Penelitian
1.	Dindin Herdiansyah (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah air minum (Pdam) Tirtaanom Kotabangjar	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Herison, (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Skripsi Puja Afrimarta (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Muhammad Rizki. (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5	I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015).	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar	Beban Kerja Dan Kompensasi	Kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Ajimat, dkk, (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan	Kompensasi Dan Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Dindin (2017), Herispon (2022), Puja (2021), Muhammad (2022), I Gede (2015), Ajimat (2020), data diolah, 2023

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibutuhkan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa suatu penelitian. Dalam penelitian ini kerangka konseptual harus didasari pada pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya non empirical untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dalam bentuk timbal jasa serta tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi. Kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung seperti yang dikemukakan Simamora (2015:445).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Herispon (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan lebih tinggi atau menjadi lebih rendah. Dengan demikian kompensasi memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja yang diinginkan perusahaan seiring dengan tujuan dan pencapaian hasil lebih tinggi yang diperoleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Dindin Herdiansyah (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya dengan kebijakan kompensasi yang layak perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitasnya melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mendapat kompensasi yang layak akan merasa nyaman dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan cenderung akan bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun setidaknya hanya mendapatkan nilai kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan dan tanggung jawab yang diterima dan harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dibedakan atas dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*) dan beban kerja kualitatif (*qualitative overload*). Beban kerja yang baik adalah beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja. Beban kerja yang baik akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan serta

kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang mengoptimalkan peningkatan kepuasan karyawan terhadap segala bentuk pekerjaannya seperti yang dikemukakan Krietner (2018:71).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Puja afrimarta (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya dengan adanya beban kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi beban kerja seorang pekerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja pekerja tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja pekerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhammad rizky (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya ketika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

c. Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja

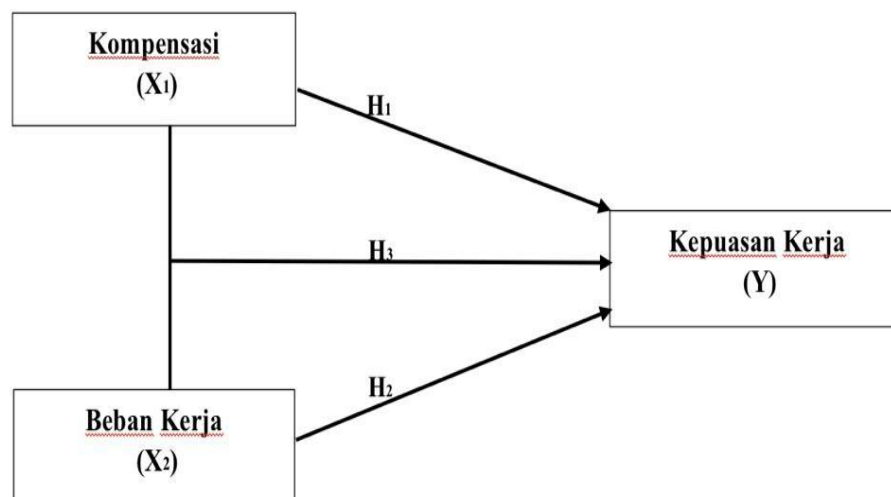
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal dengan kondisi karyawan merasa termotivasi, bermakna dan puas dengan hasil pekerjaannya dalam meningkatkan kinerjanya. Dari pemaparan diatas, setiap variabel memiliki andil terhadap kepuasan kerja karyawan, setiap variabel memiliki daya tarik terhadap penentuan sikap yang akan diambil oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, maka akan

semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Ajimat, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya bila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja yang baik sehingga tidak mengakibatkan stress kerja kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini untuk kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan suatu persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktian tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka Hipotesis yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut:

- H₁ Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
- H₂ Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
- H₃ Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.