



**ANALISIS KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. AICA MUGI
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Manajemen Panca Budi

Oleh:

RAKA PRATAMA KARTAWI
NPM 1915310144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA, BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. AICA MUGI INDONESIA MEDAN

NAMA : RAKA PRATAMA KARTAWI
N.P.M : 1915310144
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 26 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.



Nina Fadilah, S.Pd., M.Pd.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAKA PRATAMA KARTIWI
NPM : 1915310144
Prodi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. AICA MUGI INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karunia orang lain (plagiat) ;
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi Ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



RAKA PRATAMA KARTIWI

NPM : 1915310144

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAKA PRATAMA KARTAWI
Tempat / Tanggal Lahir : Telaga Sari / 30-11--0001
NPM : 1915310144
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN II TELAGA SARI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Maret 2024



RAKA PRATAMA KARTAWI

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas (bersifat kebendaan) sehingga diperlukan pengelolaan dan perhatian khusus, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku. Observasi ini dimaksudkan sebagai alat kajian dalam menganalisis kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Pada PT.Aica Mugi Indonesia Medan. Observasi ini menggunakan kajian tes regresi linier berganda, tes simultan (f), tes parsial (t), dan tes determinasi menggunakan software SPSS versi 25. Alat yang dipakai yakni kuesioner dalam bentuk 35 pernyataan yang terkait dengan kompensasi, motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, seluruh alat yang dipakai sudah lulus tes validitas dan reliabilitasnya. Tes validitas menghasilkan nilai r_{hitung} pada “Skor Total Pearson correlation” $> 0,297$, artinya alat tes valid (sah), sedangkan untuk reliabilitas menghasilkan *Cronbach's Alpha* $> 0,297$, artinya alat tes yang dipakai handal. Hasil observasi tes simultan menghasilkan F hitung $40,310 > F$ tabel 2,85 dengan probabilitas $Sig.0.000 < \alpha_{0.05}$, artinya Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil observasi tes parsial pada variabel Kompensasi (X1) menghasilkan nilai t hitung $9,508 > t$ tabel 2,01954 dan probabilitas $Sig.0.000 < \alpha_{0.05}$ artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada variabel Motivasi (X2) menghasilkan $2,126 > 2,01954$ dan $Sig.0.040 < \alpha_{0.05}$ artinya motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada variabel Beban Kerja (X3) menghasilkan $2,345 > 2,01954$ dan $Sig.0.024 < \alpha_{0.05}$ artinya beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Untuk uji determinasi menghasilkan nilai r sebesar 0,872 yang kemudian akan dimasukkan kedalam rumus $KD=(R)^2 = (0,872)^2 = 0,761$ (76,1%) hal ini menunjukkan R^2 semakin besar atau mendekati 1, artinya semakin kuat pengaruh antara variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 0,239 (23,9%) dijelaskan dengan variabel independen lainnya diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources (HR) are the only company assets that breathe or live alongside other non-breathing (material) assets, so they require special management and attention, because these assets have thoughts, feelings and behavior. This observation is intended as a study tool in analyzing compensation, motivation and workload on job satisfaction at PT. Aica Mugi Indonesia Medan. This observation used multiple linear regression test studies, simultaneous tests (f), partial tests (t), and determination tests using SPSS version 25 software. The tool used was a questionnaire in the form of 35 statements related to compensation, motivation, workload, and job satisfaction, all tools used have passed validity and reliability tests. The validity test produces a calculated r value for "Total Pearson correlation score" > 0.297, meaning the test tool is valid (legitimate), while for reliability it produces Cronbach's Alpha > 0.297, meaning the test tool used is reliable. The results of simultaneous test observations produced F count $40.310 > F$ table 2.85 with probability $\text{Sig.} 0.000 < \alpha 0.05$, meaning that Compensation (X1), Motivation (X2) and Workload (X3) simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction (Y). The results of partial test observations on the Compensation variable (X1) produce a calculated t value of $9.508 > t$ table 2.01954 and a probability of $\text{Sig.} 0.000 < \alpha 0.05$, meaning that compensation has a positive influence on job satisfaction. Furthermore, the Motivation variable (X2) produces $2.126 > 2.01954$ and $\text{Sig.} 0.040 < \alpha 0.05$, meaning that motivation has a positive influence on job satisfaction. Furthermore, the Workload variable (X3) produces $2.345 > 2.01954$ and $\text{Sig.} 0.024 < \alpha 0.05$, meaning that workload has a positive influence on job satisfaction. The determination test produces an r value of 0.872 which will then be entered into the formula $KD = (R)^2 = (0.872)^2 = 0.761$ (76.1%) this shows that R² is getting bigger or closer to 1, meaning the stronger the influence between the compensation variables, motivation and workload on job satisfaction variables. Meanwhile, the remaining 0.239 (23.9%) is explained by other independent variables outside of this research.

Keywords: Compensation, Motivation, Workload, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan, karena berkat kasih sayang-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan”**.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, maka akan sulit bagi penulis untuk dapat menyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik

5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini
6. Terima Kasih sebesar-besarnya kepada Pimpinan PT. Aica Mugi Indonesia Mr. Chris Chornelius Van Khoouten yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
8. Ayahanda Bapak Parno Kartawi serta Ibunda Ibu Tuti Astuti tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Maret 2024
Penulis,

Raka Pratama Kartawi
NPM : 1915310144

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Uraian Teoritis	15
1. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Teori Kepuasan Kerja	16
c. Tujuan Kepuasan Kerja.....	18
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
e. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	21
c. Tujuan Kompensasi.....	22
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	24
e. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi.....	25
f. Indikator Kompensasi	26
3. Motivasi	27
a. Pengertian Motivasi	27
b. Teori-Teori Motivasi.....	28
c. Alasan Terjadinya Motivasi	33
d. Bentuk-Bentuk Pemberian Motivasi.....	35
e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	39
f. Indikator Motivasi.....	39
4. Beban Kerja.....	40
a. Pengertian Beban Kerja.....	40
b. Jenis-Jenis Beban Kerja	40
c. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja	41

d. Dampak Beban Kerja	42
e. Indikator Beban Kerja	43
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Konseptual	48
1. Analisis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	48
2. Analisis Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	49
3. Analisis Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	49
4. Analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	50
D. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Pendekatan Penelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
1. Lokasi Penelitian	53
2. Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel	55
D. Jenis dan Sumber Data	56
1. Jenis Data	56
2. Sumber Data.....	56
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
1. Variabel Penelitian	57
a. Variabel Terikat (Y).....	57
b. Variabel Bebas (X)	57
2. Definisi Operasional	58
F. Skala Pengukuran Variabel	59
G. Teknik Pengumpulan Data	60
1. Observasi.....	60
2. Wawancara.....	61
3. Kuesioner	61
H. Teknik Analisis Data.....	61
1. Uji Kualitas Data	61
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	62
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	62
2. Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolinearitas	63
c. Uji Heterokedastisitas	64
3. Regresi Linear Berganda.....	64
4. Pengujian Hipotesis	65
a. Uji F (Uji Simultan)	65
b. Uji t (Uji Parsial).....	66
5. Koefisien Determinasi	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Sejarah Singkat PT. Aica Mugi Indonesia	67

B. Hasil Penelitian	71
C. Analisis Deskriptif Jawaban Responden	74
D. Teknik Analisis Data.....	84
E. Regresi Linier Berganda.....	91
F. Pengujian Hipotesis.....	93
G. Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra-survei Variabel Kepuasan Kerja 4
Tabel 1.2	Hasil Pra-survei Variabel Kompensasi..... 5
Tabel 1.3	Hasil Pra-survei Variabel Motivasi 7
Tabel 1.4	Hasil Pra-survei Variabel Beban Kerja 8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 45
Tabel 3.1	Waktu Kegiatan Penelitian 54
Tabel 3.2	Rincian Formasi Karyawan PT. Aica Mugi Indonesia Medan 55
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel..... 58
Tabel 3.4	Instrumen Skala <i>Likert</i> 60
Tabel 4.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden 72
Tabel 4.2	Deskripsi Usia Responden 72
Tabel 4.3	Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden..... 73
Tabel 4.4	Deskripsi Masa Kerja Responden 73
Tabel 4.5	Pendapat Responden terhadap Variabel Kompensasi X1 74
Tabel 4.6	Pendapat Responden terhadap Variabel Motivasi X2 76
Tabel 4.7	Pendapat Responden terhadap Variabel Beban Kerja X3 79
Tabel 4.8	Pendapat Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Y 82
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X1 84
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X2 85
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja X3 85
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Y 86
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X1 87
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi X2 87
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja X3 88
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Y 88
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas..... 89
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolinearitas 90
Tabel 4.19	Hasil Regresi Linear Berganda 92
Tabel 4.20	Hasil Uji t..... 93
Tabel 4.21	Hasil Uji F..... 95
Tabel 4.22	Hasil Uji Koefisien Determinasi 96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan	29
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Logo PT. Aica Mugi Indonesia	68
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Aica Mugi Indonesia	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas (bersifat kebendaan) seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, dan sebagainya. Sehingga diperlukan pengelolaan dan perhatian khusus, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku. Dalam unit kerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima dan kesempatan promosi. Hal tersebut dipercayai manajemen dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan merubah perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja serta perputaran tenaga kerja.

Tsauri (2013:118) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya artinya konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Meithiana (2017:40) menyatakan bahwa salah satu alasan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan karena adanya kompensasi yang tidak sesuai. Tsauri (2013:223) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Bila seorang karyawan menerima kompensasi yang rendah, karyawan bekerja tidak optimal atau setengah hati, cepat merasa jenuh, dan bahkan dapat melegitimasi tindakan-tindakan kontraproduktif.

Konsekuensinya produktivitas menjadi rendah dan dampak lanjutannya adalah terganggunya kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Orang mau bekerja karena ada dorongan (motivasi) dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pengenalan yang diterima sebelumnya berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi.

Adawiyah (2020:29) menjelaskan bahwa motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau dirinya sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan. Motivasi yang diwujudkan berdasarkan prinsip dan karakter yang lemah dan buruk akan membuat motivasi kerja yang terbentuk menjadi rendah, dampaknya karyawan yang bekerja akan memiliki mentalitas yang lemah untuk bertahan dan menerima secara negatif berbagai tekanan organisasi, perlakuan diskriminatif serta menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya. Bagi tenaga kerja, pekerjaan merupakan beban kerja yang harus ditangani dengan kemampuan tersendiri dari masing-masing individu pekerja.

Hutabarat (2018:23) menyatakan bahwa beban kerja merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan

yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya. Seperti halnya mesin, jika beban yang diterima melebihi kapasitasnya, maka akan menurunkan usia pakai mesin tersebut, bahkan menjadi rusak. Begitu pula manusia, jika ia diberikan beban kerja yang berlebihan, maka akan menurunkan kualitas hidup (kelelahan), kualitas kerja (*human error*) dan juga dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Hutabarat (2018:36) juga menyatakan bahwa salah satu faktor timbulnya beban kerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Artinya jika karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang dicapainya maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan beban kerja karena merasa pekerjaan yang dilakukan gagal atau tidak berhasil dalam waktu yang telah ditentukan. PT. Aica Mugi Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan swasta asing yang terdapat di Indonesia, yang bergerak dibidang produksi *paperoverlay* dan juga produksi resin. PT. Aica Mugi Indonesia yang berlokasi di medan berfokus dalam produksi *paperoverlay* dan PT. Aica Mugi Indonesia yang berlokasi di langsa berfokus dalam produksi resin.

Untuk kegiatan manajemen dan operasional perusahaan, seluruhnya dikerjakan oleh PT. Aica Mugi Indonesia lokasi medan, sedangkan PT. Aica Mugi Indonesia lokasi langsa hanya merupakan tempat untuk produksi resin. Pembagian lokasi ini disebabkan karena bahan baku untuk memproduksi resin merupakan bahan yang termasuk kedalam B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang sulit mendapatkan izin produksi di lokasi medan, sehingga ditempatkan dilangsa yang izinnnya mudah untuk diperoleh. Adapun penulis melakukan pra-survei kepada

setengah karyawan tetap perusahaan yang berlokasi di medan yakni sebanyak 21 (dua puluh satu) karyawan seperti terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Pra–survei Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total Keseluruhan	
		Jumlah	%	Jumlah	Persen	Karyawan	%
1	Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	5	23,81	16	76,19	21	100
2	Karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan (tunjangan dan bonus)	9	42,86	12	57,14	21	100
3	Proses kenaikan jabatan di organisasi terbuka untuk semua	7	33,33	14	66,67	21	100
4	Atasan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan bawahannya	9	42,86	12	57,14	21	100

Sumber: Hasil Pra-survei yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survei dapat terlihat bahwa mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju bahwa kepuasan kerja karyawan sudah dirasakan baik. Hal ini terbukti bahwa karyawan setiap tahunnya memperoleh kenaikan gaji yang sama rata diantara semua karyawan selain itu bonus dan tunjangan diberikan berdasarkan profit yang diperoleh perusahaan bukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan akibatnya sebagian karyawan sudah tidak peduli untuk memberikan pekerjaan maksimal, dan berfikir hanya datang untuk pergi bekerja tepat waktu dan pulang kerja secara tepat waktu tanpa mau berkontribusi secara lebih terhadap perusahaan.

Proses kenaikan jabatan yang tersedia juga kecil, karena berharap pada usia pensiun karyawan di atasnya, sehingga yang dibawah bisa naik jabatan, bukan berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan, selain itu minimnya pujian dari atasan dari pekerjaan yang dilakukan menjadikan karyawan merasa tidak puas dengan

hasil kerjanya karena dianggap biasa saja atau normal oleh atasan padahal karyawan sudah maksimal mencurahkan hasil pikiran dan tenaganya terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Permasalahan terkait kompensasi, motivasi dan beban kerja ini secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena mereka sudah mulai merasa tidak aman dan nyaman untuk bekerja. Penurunan kepuasan kerja karyawan ini juga menyebabkan banyaknya komplain dari pelanggan AICA karena kualitas produknya kurang baik yang disebabkan karena karyawan mulai merasa tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya dilakukan juga pra-survei terkait variabel kompensasi yang penulis dapatkan seperti terlihat dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-survei Variabel Kompensasi

NO	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total Keseluruhan	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Karyawan	%
1	Gaji selalu dibayarkan secara tepat waktu oleh perusahaan	6	28,58	15	71,42	21	100
2	Insentif yang diterima seimbang dengan target pekerjaan	9	42,86	12	57,14	21	100
3	Tunjangan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sudah baik	5	23,81	16	76,19	21	100
4	Fasilitas mobil antar jemput yang digunakan karyawan sangat baik	3	14,29	18	85,71	21	100

Sumber: Hasil Pra-survei yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei variabel kompensasi terlihat bahwa mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau dengan kata lain kompensasi yang diberikan dan dilaksanakan oleh perusahaan belum baik. Hal ini dikarenakan proses pembayaran gaji sering mengalami keterlambatan, dimana pembayaran gaji seharusnya dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulannya atau jika tanggal 25 jatuh dihari libur

(sabtu, minggu) maka akan dipercepat dihari jum'at. Akan tetapi yang terjadi adalah pembayaran gaji dilakukan setiap tanggal paling terakhir dalam setiap bulannya. Sehingga banyak karyawan yang mengajukan keluhan kepada bagian *payroll* terkait pembayaran ini, padahal form lembur (*overtime*) selalu dikumpulkan dan tutup buku penggajian setiap tanggal 20 (dua puluh).

Selanjutnya mengenai insentif yang diberikan juga tidak seimbang dengan target pekerjaan yang diselesaikan. Insentif diberikan kepada karyawan secara merata tanpa melihat banyak atau tidaknya target pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga timbul rasa malas dalam diri sebagian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya karena merasa dilakukan secara tidak adil yakni antara karyawan yang mendapat pekerjaan lebih banyak dengan karyawan yang lebih banyak santai setiap harinya. Selanjutnya tunjangan asuransi kesehatan yang diberikan karyawan juga tidak meng-*cover* keseluruhan sakit yang dialami karyawan seperti asuransi tidak meng-*cover* biaya kandungan hingga proses kelahiran untuk karyawan wanita dan para istri karyawan pria.

Padahal ini sangat penting bagi karyawan untuk *check* kehamilan dan mendapatkan vitamin yang bagus dengan harga mahal bagi janin jika dibandingkan dengan BPJS kesehatan yang hanya mendapatkan vitamin generik bagi janin. Untuk ini karyawan harus mengeluarkan *budget* setiap bulannya dari biaya pribadi. Selanjutnya kompensasi dari segi fasilitas mobil antar jemput karyawan, memiliki skor seimbang dikarenakan staff kantor mendapatkan mobil yang bagus sedangkan staff produksi mobil antar jemput yang dipakai sering mengalami kemogokan sehingga mereka terlambat untuk bekerja. Selanjutnya

dilakukan juga pra-survei terkait variabel motivasi yang penulis dapatkan seperti terlihat dalam tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-survei Variabel Motivasi

NO	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total Keseluruhan	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Karyawan	%
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	12	57,14	9	42,86	21	100
2	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak berjalan baik	9	42,86	12	57,14	21	100
3	Perusahaan melibatkan karyawan menjadi duta perusahaan agar lebih memahami kegiatan perusahaan	6	28,58	15	71,42	21	100

Sumber: Hasil Pra-survei yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei variabel motivasi mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik. Hal ini disebabkan bahwa beberapa karyawan merasa target kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, sehingga karyawan merasa kewalahan dengan menyelesaikan pekerjaan lainnya. Salah satunya adalah karyawan hanya fokus pada tanggung jawab masing-masing tanpa peduli dengan rekan kerja lainnya, padahal pekerjaannya tersebut berkesinambungan apabila terhambat di satu pekerjaan maka menghambat pekerjaan lainnya sehingga perusahaan sering tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Stabilitas kerja karyawan juga terganggu dikarenakan lembur yang harus dilakukan setiap harinya membuat kondisi tubuh *drop* karena mengejar pekerjaan *deadline*.

Disamping itu pimpinan tidak melakukan koordinasi secara langsung dengan bawahan akibatnya sering terjadi *misscommunication* dan harus mengulang pekerjaan karena pekerjaan yang dihasilkan salah. Perusahaan juga

kurang melibatkan karyawan biasa dalam program perusahaan, hanya staff bagian kantor dan masa kerja lebih lama yang mendapatkan peran dalam program perusahaan, sehingga sebagian karyawan merasa tidak ada yang dijadikan motivasi untuk menjadi lebih maju kedepannya. Selanjutnya pra-survei juga dilakukan pada variabel beban kerja yang penulis dapatkan seperti terlihat dalam tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-survei Variabel Beban Kerja

NO	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total Keseluruhan	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Karyawan	%
1	Karyawan mengerjakan banyak tugas setiap harinya yang harus segera diselesaikan	16	76,19	5	23,81	21	100
2	Organisasi kerja yang dibentuk atasan tidak sesuai dengan keahlian karyawan	18	85,71	3	14,29	21	100
3	Lingkungan kerja dalam perusahaan tidak baik	17	80,95	4	19,05	21	100
4	Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi tubuh karyawan	16	76,19	5	23,81	21	100
5	Pimpinan mengkomunikasikan rincian ide-ide atau gagasan pekerjaan secara langsung kepada bawahannya sebelum mulai bekerja	7	33,33	14	66,67	21	100

Sumber: Hasil Pra-survei yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survei dapat terlihat bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa banyaknya target pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya membuat karyawan terpaksa lembur dan berangkat lebih awal pada pagi hari untuk mengejar pekerjaan yang harus diselesaikan. Disamping itu

organisasi yang dibentuk atasan tidak sesuai dengan keahlian karyawan sehingga imbasnya dalam setiap departemen karyawan tertentu akan menerima lebih banyak pekerjaan dikarenakan rekan kerjanya yang tidak mampu. Jika dibiarkan secara terus menerus lingkungan kerja yang tercipta akan tidak baik, karena membuat sikap emosional karyawan akan tumbuh terhadap rekan kerjanya yang tidak bisa diandalkan apalagi jika tubuh sudah merasa lelah karena beban kerja yang semakin tinggi tanpa ada yang membantu.

Hal ini membuat kondisi tubuh tidak dapat menerima beban kerja, karena karyawan akan mengalami kelelahan bekerja karena ketidakseimbangan antara kondisi tubuh dengan beban kerja. Selain itu atasan tidak secara langsung mengkoordinasikan detail pekerjaan kepada anggotanya, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman serta membuat pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang salah sehingga membuat waktu kerja tersita untuk membenarkannya juga seketika diperlukan waktu tambahan (lembur) untuk menyelesaikannya. Berdasarkan hal ini, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan seimbang kepada karyawan, perusahaan tidak meng-*cover* asuransi proses persalinan bagi karyawan

wanita dan para istri karyawan dan gaji dibayarkan dengan tidak tepat waktu.

2. Pemberian motivasi oleh perusahaan tidak optimal, dimana gaji, tunjangan, bonus yang diberikan tidak berdasarkan prestasi yang dicapai dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik.
3. Beban kerja tinggi karena *double job*, setiap harinya karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan rutin ditambah dengan pekerjaan bersifat mendadak dari atasan untuk segera diselesaikan.
4. Penurunan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan tidak bekerja secara maksimal sehingga timbul komplain dari pelanggan dari produk yang dihasilkan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah analisis Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan?

- b. Apakah analisis Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan?
- c. Apakah analisis Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan?
- d. Apakah analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuanyangdiperoleh dalam penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui analisis Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui analisis Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui analisis Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan.
- d. Untuk mengetahui analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana analisis Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan, maka diharapkan pihak PT. Aica Mugi Indonesia Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan masukan dan evaluasi perusahaan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penting yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan menemukan strategi yang tepat dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan Kepuasan Kerja karyawannya.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Wijaya pada tahun 2023 yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran *The White Clover Resto and Dine*. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Metode Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian SPSS versi 25. Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan metode penelitian menggunakan SPSS versi 24.
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun Maret 2023. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada Mei tahun 2023.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Restoran *The White Clover Resto and Dine*. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Aica Mugi Indonesia Medan.

- 4. Objek Penelitian:** Objek penelitian pada penelitian sebelumnya merupakan karyawan Restoran *The White Clover Resto and Dine*, sedangkan objek penelitian pada penelitian yang dilakukan saat ini adalah karyawan PT. Aica Mugi Indonesia Medan.
- 5. Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Restoran *The White Clover Resto and Dine* dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 30 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Aica Mugi Indonesia Medan yang berjumlah 42 orang karyawan tetap dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 42 orang karyawan tetap sebagai responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Menurut Tsauri (2013:118) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Untuk membahas kepuasan kerja, beberapa teori telah diajukan untuk menyatakan mengapa seseorang menyenangi pekerjaannya, sehingga dapat berprestasi dengan baik, yang akan bermanfaat untuk kedua belah pihak baik untuk karyawan itu sendiri maupun terhadap perusahaan. Dalam buku Tsauri (2013:122) Wexley dan Yukl menyatakan teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, *discrepancy theory*, *equity theory*, *two factor theory*. Berikut penjelasannya:

1) Discrepancy Theory

Dalam mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya yang telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila apa yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2) *Equity Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak puas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3) *Two Factor Theory*

Membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, jaminan sosial. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan menimbulkan kepuasan karena ini merupakan sumber kepuasan kerja.

c. Tujuan Kepuasan Kerja

Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan hasil yang lebih dari yang diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Adapun tujuan kepuasan kerja antara lain:

1. Bagi Pekerja, mengurangi stres kerja yang tinggi, meningkatkan komitmen pekerjaan, meningkatkan produktivitas, motivasi dan tanggung jawab serta terbina hubungan yang baik antar rekan kerja.
2. Bagi Organisasi, menjadi indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia, membuat pekerja loyal pada perusahaan, dan proses operasional dapat berjalan efektif dan efisien.

Dengan demikian tujuan mendapatkan kepuasan kerja sangat penting bagi kedua belah pihak baik pekerja itu sendiri maupun organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tanpa hambatan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Kepuasan kerja intrinsik ditentukan dari penghargaan yang berasal dari internal seperti pekerjaan itu sendiri, peluang bagi personal untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti kepuasan dengan pembayaran,

dukungan dan kebijakan perusahaan, supervisi, rekan sekerja dan kesempatan untuk promosi. Menurut Tsauri (2013:124) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
2. faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan,
3. faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu yang berasal dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Tsauri (2013:124) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah sebagai berikut :

1. Prestasi merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.
2. Penghargaan, apresiasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan atas prestasi atau hal positif yang dilakukan.

3. Kenaikan jabatan, perpindahan kejabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.
4. Pujian, rasa pengakuan dan penghargaan yang tulus atas kebaikan atau keunggulan yang dilakukan oleh individu atau kelompok.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang ada dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2017:46) kompensasi karyawan adalah

semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2017:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

c. Tujuan Kompensasi

Secara umum pemberian manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Tujuan lainnya adalah untuk menciptakan sistem penghargaan yang setara untuk karyawan dan kinerja yang diberikannya.

Suryani dan Jhon (2019:101) mengungkapkan pemberian kompensasi umumnya untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat yang secara lebih rinci meliputi:

- 1) Ikatan kerja sama; dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik usaha dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja; dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya. Motivasi; jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.
- 3) Stabilitas karyawan; dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 4) Peningkatan disiplin; pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Tujuan pengembangan kompensasi bukanlah aturan yang harus dengan kaku diikuti dan dijalankan, akan tetapi lebih kepada pedoman dalam pemberian upah/gaji kepada para karyawannya. Semakin baik pengaturan gaji dan upah suatu organisasi maka akan semakin baik pula gaji/upah tersebut diterima oleh para karyawannya. Pengaturan kompensasi haruslah memenuhi beberapa tujuan. Kadang-kadang tujuan-tujuan ini akan bertentangan satu sama lainnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mondy (2015:83) yaitu:

- 1) Kelayakan dalam pemberian gaji pokok.
- 2) Kelayakan dalam pemberian tunjangan makanan.
- 3) Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya.
- 4) Kompensasi finansial dapat mengikat karyawan.
- 5) Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi.
- 6) Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.
- 7) Kompensasi finansial memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 8) Kompensasi finansial dapat memperbaiki kehadiran karyawan.
- 9) Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan.
- 10) Kompensasi finansial dapat menimbulkan loyalitas.

e. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Tsauri (2013:229) untuk mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pernyataan esensial yang harus dijawab, yaitu *“Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?”*. Pernyataan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria yang meliputi 1) mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi, 2) sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi, 3) menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompentensesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan, 4) menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi, 5) merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi, 6) sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada, 7) dapat mencapai keenam kreteria tersebut dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi keuangan internal, dan 8) dapat

mencapai ketujuh kriteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sistem kompensasi diukur berdasarkan jumlah secara finansial atau non finansial yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

f. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Oleh sebab itu diperlukan indikator untuk melihat kompensasi yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan cukup layak atau tidak berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Mondy (2015:91) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan adalah:

- 1) **Upah/gaji.** Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- 2) **Insentif,** (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran

tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Alam Budaya Manusia tidak lepas dari rasa tidak percaya diri, putus asa dan menyerah sebelum mereka berjuang. Kondisi ini akan membuat apa yang mereka harapkan menjadi tidak tercapai atau gagal. Kondisi seperti ini bisa dicegah ketika orang mendapatkan suatu motivasi dari dalam dirinya sendiri, orang lain maupun lingkungan sekitar. Menurut Hery (2018:162) motivasi adalah suatu proses di mana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut Harsuko (2016:193) motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Sedangkan menurut Sitorus (2020:56) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku

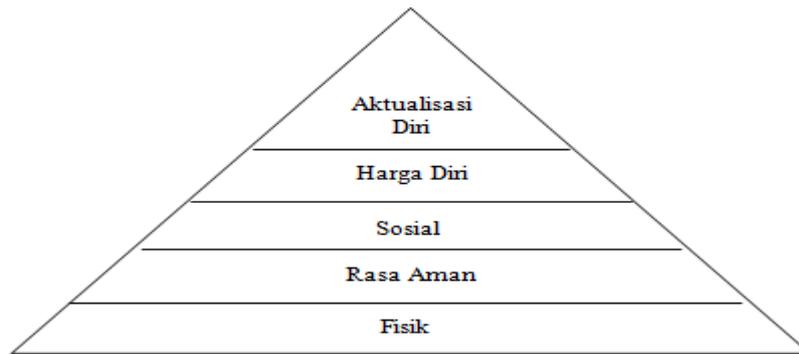
manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Adapun Farida dan Hartono (2016:24) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Wibowo (2016:379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangan proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah acuan atau suatu kondisi yang membuat diri menjadi lebih bersemangat dalam mencapai tujuan yang diharapkan atau diinginkan.

b. Teori – Teori Motivasi

Ada beberapa teori para ahli yang menjelaskan mengenai teori-teori dari motivasi di antaranya :

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan, pendapat Maslow dalam Timotius (2020:60) manusia mempunyai 5 (lima) peringkat kebutuhan yakni:



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan

Penjabaran tentang piramida tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik : terdiri dari rasa lapar, haus, tempat bersandar, seks, dan kebutuhan-kebutuhan fisik lainnya
- b) Kebutuhan rasa aman : terdiri dari rasa aman dan nyaman dari bahaya fisik dan emosi
- c) Kebutuhan sosial : terdiri dari rasa mengasihi, rasa mencintai, penerimaan, dan persahabatan
- d) Kebutuhan penghargaan : terdiri dari faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian

2) Teori Dua Faktor

Pendapat Herzberg dalam Timotius (2020:60) teori dua faktor sering disebut juga dengan ekstrinsik dan intrinsik. Terdapat rantai keadaan ekstrinsik, dalam ruang lingkup pekerjaan, yang memunculkan ketidakpuasan antar pegawai ketika keadaan tersebut tidak ada. Keadaan tersebut tidak memberikan dorongan bagi pegawai. Keadaan ini adalah *dissatisfier* (faktor hygiene), karena faktor-faktor itu

diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-Faktor tersebut diantaranya :

- a) Gaji, yaitu uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja atas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Keamanan kerja, yaitu suatu lingkungan di mana pekerja dilindungi atau dilengkapi oleh pemberi kerja untuk menjamin keselamatan mereka.
- c) Kondisi kerja, kondisi atau suasana kerja dalam lingkup organisasi (bisnis).
- d) Status, kedudukan, atau kondisi pekerja yaitu, kedudukan mereka dalam organisasi.
- e) Kebijakan, pedoman, atau aturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh bisnis.
- f) Kualitas pengawasan teknis, meliputi tingkat baik atau buruknya pengawasan teknis setiap pekerja beserta prosedurnya.
- g) Kualitas interaksi interpersonal antara rekan kerja, manajer, dan karyawan.

Kedua, ketika sejumlah persyaratan mendasar dari isi pekerjaan terpenuhi, motivasi yang besar dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang efektif. Pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik jika prasyarat ini tidak dipenuhi. Dikenal sebagai satisfiers atau motivator, beberapa komponen dalam rangkaian ini antara lain:

- a) Prestasi, pengakuan yang diterima atas tugas yang diselesaikan.

- b) *Acknowledgement*, yaitu pernyataan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang atas hasil yang dicapai.
- c) Tanggung jawab adalah sejauh mana individu atau kelompok memahami bahwa mereka bertanggung jawab atas sebab dan akibat yang ada sekarang.
- d) Kemajuan, berkembangnya tugas yang telah diselesaikan.
- e) Dalam hal ini, pekerja adalah pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut.
- f) Potensi pertumbuhan, atau sejauh mana Anda mempunyai peluang untuk mewujudkan potensi Anda..

Sifat kegiatan atau tugas itu sendiri berkaitan erat dengan motivator tersebut. Elemen-elemen ini mempengaruhi kepuasan ketika mereka hadir. Pada akhirnya hal ini akan menimbulkan motivasi tugas intrinsik. Menurut perspektif yang dikemukakan di atas, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua unsur yang berbeda dan berdiri sendiri. Meskipun kebahagiaan kerja tidak selalu sama dengan motivasi, ketidakpuasan kerja harus diatasi. Untuk membangun lingkungan yang menguntungkan di tempat kerja.

3) Teori Erg Alderfer

Teori ini dikembangkan untuk melengkapi teori Herzberg dan Maslow, menurut Clayton dalam Timotius (2020:62), yang menyatakan bahwa model kategori persyaratan lebih konsisten dengan kumpulan data empiris yang tersedia saat ini. Dia menyatakan bahwa kebutuhan dapat dikategorikan dan ada perbedaan utama antara persyaratan tingkat

tinggi dan rendah. Clayton mengembangkan teori kebutuhan yang dikenal dengan akronimnya, ERG, yang mengklasifikasikan kebutuhan menjadi tiga kategori dan mencakup hal-hal berikut:

- a) Keberadaan, atau lebih tepatnya, keberadaan setiap pribadi unik yang tidak ada bandingannya dengan orang lain.
- b) Keterkaitan atau hubungan: kontak sosial yang membentuk ikatan persahabatan, hubungan profesional, atau ikatan kekeluargaan antara dua individu atau lebih.
- c) Perkembangan atau pertumbuhan, memperbesar struktur atau ukuran untuk melestarikan hubungan dan eksistensi yang telah ada. *Existence* atau eksistensi, keberadaan setiap individu yang tidak bisa disamakan satu sama lain.
- d) *Relatedness* atau hubungan, interkasi sosial antara dua orang atau lebih untuk menjalin ikatan dalam hubungan pertemanan, pekerjaan, ataupun keluarga.
- e) *Growth* atau pertumbuhan/perkembangan, bertambahnya struktur atau ukuran dalam mempertahankan hubungan dan eksistensi yang sudah berdiri.

Teori ini tidak berpendapat bahwa ada cara lain untuk mengaktifkan kebutuhan selain kehilangan, atau bahwa kebutuhan pada tingkat yang paling rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan motivasi pada tingkat yang lebih tinggi.

- 4) Teori Kebutuhan yang dipelajari, ada tiga keinginan yang perlu dicermati menurut David dalam Timotius (2020:63):

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya.
- b) Keinginan akan koneksi dan motivasi untuk bekerja sama.
- c) Dorongan untuk mendominasi, dorongan untuk mengambil inisiatif dan mempengaruhi orang lain dengan kuat.

Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang sangat kuat, hal itu akan memotivasi mereka untuk melakukan tindakan yang pada akhirnya akan memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya, seseorang dengan dorongan kuat untuk sukses biasanya menetapkan tujuan yang jelas, bersedia menghadapi rintangan, dan berusaha keras untuk mencapainya.

c. Alasan Terjadinya Motivasi

Konotasi positif dikaitkan dengan motivasi. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan bagi semua pihak yang terlibat di dunia ini. Karena tujuan motivasi adalah untuk menginspirasi orang agar bekerja lebih keras dan mencapai hasil positif di tempat kerja, maka motivasi diharapkan akan mempunyai efek yang menguntungkan. Umat manusia harus mematuhi sejumlah tekanan eksternal agar dapat bertahan hidup. Tuntutan yang sudah ada memerlukan pemenuhan segera.

Timotius (2020:63) mengidentifikasi persyaratan tersebut yang dirinci sebagai berikut sebagai sumber motivasi:

- 1) Kebutuhan dapat diartikan sebagai: berbagai macam barang (barang dan jasa) dan kepentingan yang harus dipersiapkan dan

dipenuhi oleh masyarakat dan kelompok secara rutin guna menunjang aktivitas sehari-hari, atau sekedar pemuas keinginan, atau sebagai sarana penyalur. pendapatan atau pemasukan ke saluran pengeluaran.

- 2) Keinginan: Berbeda dengan kebutuhan, keinginan tidak dibatasi oleh logika. Karena keasyikan mental seseorang mungkin melebihi kapasitasnya untuk mencapainya. Bisa jadi Anda memiliki rasa percaya diri yang tinggi namun tetap tidak bisa mewujudkan keinginan Anda yang sebenarnya. Tidak peduli bagaimana keinginan yang mengakibatkan kerugian mempengaruhi orang; yang terpenting adalah keinginan seseorang bisa terwujud.
- 3) Insentif : Biasanya rangsangan atau rangsangan berasal dari dikatakan telah memengaruhi ide dan perasaan yang pada akhirnya memunculkan keinginan baru. akan berdampak pada perubahan tingkah laku, dari tidak ada niat menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu. Jika suatu stimulus memenuhi kriteria berikut, maka akan berubah menjadi motivasi:
 - a) Memiliki kepribadian yang menawan dan menawan.
 - b) Mencari persaingan; berusaha untuk memanfaatkannya sebagai inspirasi untuk berkembang.
 - c) Munculnya perubahan, transformasi diri menjadi pribadi yang sukses dan optimis.

d. Bentuk-Bentuk Pemberian Motivasi

Organisasi menggunakan berbagai teknik dan prosedur dengan tujuan memotivasi individu. Hal ini dilakukan sebagai langkah menuju tujuan yang diharapkan. Hal ini mengandung arti bahwa masyarakat akan lebih peduli terhadap tujuan yang dicapai organisasi akibat adanya motivasi yang ditawarkan. Mereka yang termotivasi akan terus maju dalam karirnya. Timotius (2020:71) menyatakan bahwa jenis motivasi berikut dapat diterapkan pada individu dalam organisasi:

1) Uang

Secara Secara lebih luas, banyak orang percaya bahwa motivasi utama bekerja adalah keuntungan finansial. Hal ini disebabkan adanya kebutuhan yang mendesak. Berikut ini adalah beberapa cara memberi uang dapat memotivasi orang yakni:

- a) Menetapkan kisaran pembayaran upah, gaji, honorarium, dan kompensasi lainnya berdasarkan status pekerja (permanen atau tidak tetap), tingkat jabatan, tingkat risiko pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah.
- b) Membayar kompensasi yang layak kepada orang lain tanpa menunda atau membatalkannya, bahkan dalam keadaan sulit, ketika orang tersebut terdorong untuk memenuhi tuntutan.
- c) Memberikan uang tambahan kepada orang-orang di luar kompensasi rutinnnya untuk membantu mereka memenuhi persyaratan ketika mereka muncul dan meminta uang lebih banyak, seperti THR atau gaji ketigabelas.

- d) Memberikan kerja ekstra di luar jam kerja biasa agar masyarakat dapat memperoleh penghasilan lebih banyak.
- e) Memberikan bonus kepada masyarakat yang memenuhi tujuan kerja
- f) Melibatkan pekerja terampil dan berpengalaman dengan menawarkan kenaikan gaji, atau jika Mengikat individu-individu yang berkualitas dan berpengalaman dengan memberi kenaikan gaji atau bila perlu gaji tinggi dan fasilitas lengkap agar tidak cepat-cepat keluar dari organisasi.

2) Hadiah

Hadiah mempunyai kekuatan untuk menarik minat seseorang dan menginspirasi mereka untuk bekerja keras, menunjukkan kepedulian, dan memberikan bantuan dalam berbagai cara kepada organisasi. Orang merasa bersyukur ketika mendapat hadiah karena telah diberikan sesuatu yang dianggap sebagai hadiah. Hadiah mungkin berupa harta yang dipertimbangkan meliputi perhiasan, mobil, harta tak bergerak, barang mewah, dan harta karun. Kemudian fasilitas yang dipertimbangkan dapat berupa peralatan, bahan, lebih banyak ruang kerja, atau hal-hal lain yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang ada. Tujuan dari adanya fasilitas adalah untuk meningkatkan tingkat kenyamanan masyarakat dalam bekerja. Serta voucher merupakan “tiket” untuk memperoleh komoditas; mereka bukan uang, tetapi nilainya dapat ditentukan dengan menggunakan uang, bukan produk.

3) Penghargaan

Orang-orang terdorong untuk mencapai kesuksesan karena berbagai alasan, dan mereka semua mendambakan kesuksesan besar. Ketika seseorang mencapai sesuatu, mereka merasa bahagia dan bangga pada dirinya sendiri, terutama jika orang lain mengakuinya. Mereka juga berharap bahwa prestasi mereka akan diakui secara luas oleh semua orang yang terkena dampak atau mengetahui mereka. Penerima dengan prestasi yang diakui pasti akan mendapatkan penghargaan. Hadiah dapat diberikan sebagai:

- a) Atas kinerja dan hasil yang diperoleh, atasan memberikan pujian dengan cara yang ramah dan bersahabat, sehingga mendorong rekan kerja untuk bekerja sama lebih erat.
- b) Piala atau piagam adalah hadiah penting yang diberikan melebihi nilai uang kepada pecinta seni, atlet, atau profesional tertentu di bidangnya.

4) Tanggung jawab baru

Orang-orang yang dipercaya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik diberi tanggung jawab baru. Bertanggung jawab melibatkan lebih dari sekedar kepantasan; itu juga melibatkan kepercayaan atasan pada bawahannya. Untuk mendapatkan kepercayaan secara konsisten, masyarakat perlu didorong untuk mendapatkannya dan memenuhi kewajiban baru. Ada berbagai faktor yang menjadi pertimbangan, antara lain:

- a) Partisipasi dalam tugas-tugas penting dan taktis

b) Kemungkinan kreatif yang lebih tidak terbatas

c) Hambatan

Selain menimbulkan energi baik, tekanan juga bisa mengakibatkan kesedihan atau ketidaktaatan. Pemberontakan dan depresi tidak akan menyelesaikan masalah; sebaliknya, mereka hanya akan memperburuk keadaan dengan menciptakan lebih banyak hal. Ada berbagai keadaan:

a) Dihukum

Hukuman merupakan pilihan yang harus diperhitungkan karena kesalahan yang dilakukan, kecerobohan yang ditunjukkan, atau ketidakadilan akibat situasi yang tidak nyaman. Kesalahpahaman yang umum adalah bahwa imbalan adalah kebalikan dari hukuman.

b) Peningkatan beban kerja

Tugas yang ada saat ini sudah sangat melelahkan, dan seiring dengan pertumbuhannya, kelelahan pribadi juga akan meningkat. Di sisi lain, beban kerja yang lebih tinggi tidak boleh membebani kesejahteraan psikologis atau kemampuan berpikir jernih seseorang, karena hal ini dapat mengganggu produktivitas. Faktanya, beban kerja yang lebih tinggi seharusnya menghasilkan profitabilitas yang lebih tinggi. Meningkatnya beban kerja hendaknya menjadi inspirasi untuk memanfaatkan kemampuan dan potensi yang ada dalam kaitannya dengan tugas yang ada.

e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Menurut Wibowo (2016:389) motivasi kerja setiap pegawai berbeda-beda, munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu dan faktor organisasional. Faktor individual yaitu kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong dalam faktor organisasi meliputi gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dari faktor-faktor tersebut dapat terlihat bahwa motivasi dipengaruhi oleh banyak hal baik itu dari internal maupun dari eksternal.

f. Indikator Motivasi

Menurut Menurut wibowo (2016:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja,hal-hal yang harus dicapai dan memiliki pengaruh besar dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan
 - b) Kualitas kerja,penilaian baik buruknya pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan.
 - c) Tanggung jawab,besarnya tingkat kesadaran yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan
 - d) Resiko,sesuatu yang timbul dari pekerjaan baik itu resiko positif maupun resiko negatif.

- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a) Komunikasi, menyampaikan informasi kepada orang lain
 - b) Persahabatan, hubungan yang terbentuk antara individu atau kelompok dalam perusahaan.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan:
 - a) Pemimpin, atasan yang memiliki pengaruh dalam mengendalikan karyawan yang berada dibawahnya.
 - b) Duta perusahaan, kelompok dalam perusahaan yang berfungsi untuk mempromosikan merek atau identitas perusahaan
 - c) Keteladanan, pedoman untuk mengikuti perilaku yang positif.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Definisi beban kerja mental menurut Hutabarat (2018:23) merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Beban kerja mental seseorang dalam menangani suatu pekerjaan dipengaruhi oleh Jenis aktivitas dan situasi kerjanya Waktu respon dan waktu penyelesaian yang tersedia, Faktor individu seperti tingkat motivasi, keahlian, kelelahan/kejuhan dan Toleransi performansi yang diizinkan.

b. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2018:37) pada dasarnya beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Beban Kerja Fisik

Merupakan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan itu secara fisik. Beban ini lebih mudah diketahui karena dapat diukur secara langsung dari kondisi fisik pekerja yang bersangkutan, baik secara obyektif maupun subyektif.

2) Beban Kerja Mental

Beban kerja yang dialami seorang pekerja dapat berupa beban fisik, beban mental/psikologis ataupun beban sosial/moral yang timbul dari lingkungan kerja. Beban kerja dirancang sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja. Oleh karena itu informasi mengenai beban kerja yang didapat melalui pengukuran menjadi penting. Dengan kata lain, istilah beban kerja menggambarkan perbedaan antara kapasitas-kapasitas dari sistem pemrosesan informasi manusia yang diharapkan memuaskan performansi harapan dan kapasitas itu tersedia untuk performansi aktual. Faktor yang secara dominan mempengaruhi beban kerja mental ada tiga, yaitu: kerja mental seseorang dalam menangani suatu pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, situasi kerja, waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia, dan faktor individu (tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, dan toleransi performansi yang diijinkan).

c. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tambunan (2013:33), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban berlebih kuantitatif, yakni berlebih secara fisik ataupun mental akibat stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan cermat.
- b. Beban terlalu sedikit kuantitatif, pada pekerjaan sederhana akan timbul rasa bosan, rasa monoton dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan.
- c. Beban berlebih kualitatif, pekerjaan diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak yang menuntut kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.
- d. Beban terlalu sedikit kualitatif, tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja dapat timbul dari pekerjaan berlebih dan juga pekerjaan sederhana, tergantung bagaimana karyawan menyikapinya.

d. Dampak Beban Kerja Bagi Pekerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Tambunan (2013:43) adalah sebagai berikut:

- b. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.
- c. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- d. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- e. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
- f. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2018:35) faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal yaitu:

- 1) Tugas (*task*) baik yang dilakukan secara fisik seperti stasiun kerja, alat dan sarana kerja, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk dan kontrol, maupun yang bersifat mental seperti kompleksitas

pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

- 2) Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam, sistem kerja, sistem pengupahan, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada pekerja adalah a) Lingkungan kerja fisik seperti suhu, kelembaban udara, intensitas penerangan, kebisingan, getaran mekanis, dan tekanan udara. b) Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas pencemar udara, uap logam, dan lain-lain. c) Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga, dan lain-lain. d) Lingkungan kerja psikologis seperti penempatan tenaga kerja, hubungan antar pekerja, pekerja dan atasan, pekerja dengan keluarga, pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi pekerja di tempat kerja.

Faktor internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri sebagai akibat adanya aspek dari beban kerja eksternal. Aspek tersebut dikenal sebagai *strain*. Faktor internal tersebut adalah:

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

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga menggambarkan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mahendran dan Indrawati (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	Beban Kerja dan Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja
2	Hermingsih dan Purwanti (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Kompensasi, Beban Kerja,	Kepuasan Kerja dan motivasi	Regresi Linier Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun remunerasi berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, namun beban kerja tidak memiliki dampak nyata terhadap kepuasan kerja. Tidak ada perbedaan yang terlihat ketika menguji pengaruh moderasi motivasi kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

3	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 Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
4	Fitriani dan Yusiana (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan	Kompensasi dan Beban Kerja	Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intens</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat baik secara simultan maupun parsial.
5	Yuliani dan Kurniyati (2021)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinasi Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.
6	Tamping, dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada PT. Bank	Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja	Kepuasan Kerja dan stress kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara beban kerja, kompensasi, dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dan stress kerja baik secara simultan maupun parsial.

		Sulteng Luwuk Banggai				
7	Yuananda dan Indriati (2022)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simajuntak Yogyakarta	Kompensasi , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.
8	Lestari (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat	Beban Kerja dan Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.
9	Ferdian, dkk (2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul	Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta yang terakhir kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Zahra dan Wijaya (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja	Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine	Kerja			terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat baik secara simultan maupun parsial.
--	--	---	-------	--	--	--

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu konsep yang memberikan gambaran dan memandu asumsi mengenai variabel yang akan diteliti, menurut Abdullah (2015:171). Peneliti dapat merumuskan masalah penelitian dengan bantuan kerangka konseptual tersebut. Kerangka konseptual ini akan memudahkan peneliti dalam memutuskan permasalahan penelitian mana yang perlu ditangani dan bagaimana menggunakan prosedur empiris sebagai alat untuk mengatasi permasalahan penelitian tersebut..

1. Analisis Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi acapkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Tsauri, 2013:221). Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat bangga terhadap hasil kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tsauri (2017:124) yang menyatakan

bahwa terdapat empat faktor dalam menentukan kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor penghargaan atau yang dikenal dengan sebutan kompensasi. Kompensasi yang baik bagi karyawan membuat karyawan merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan dihargai dengan baik dan setimpal oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Analisis Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau dirinya sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan (Adawiyah, 2020:29).

Para karyawan akan merasa bangga jika apa yang dikerjakannya berhasil dengan sukses. Orang yang ikut terlibat dalam suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan, akan mempunyai rasa tanggung jawab, karena mereka akan bekerja giat demi kebanggaan dirinya dan kelompoknya. Diskusi dengan para karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan adalah bentuk motivasi yang dapat membangun motif-motif mereka sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih giat lagi dan tujuan akan dapat dicapai dengan kerja sama dan semangat kebersamaan. Dengan kata lain motivasi membantu karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja karena pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan sukses.

3. Analisis Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

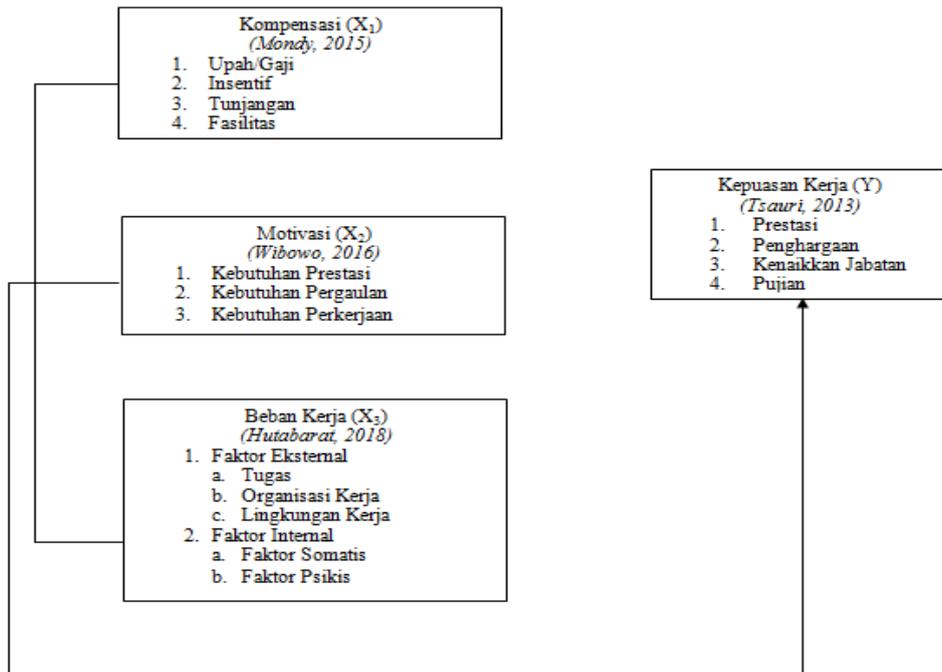
Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dikemukakan Hutabarat (2018:36) salah satu faktor

timbulnya beban kerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Artinya jika karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang dicapainya maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan beban kerja karena merasa pekerjaan yang dilakukan gagal atau tidak berhasil dalam waktu yang telah ditentukan.

4. Analisis Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memperlihatkan tindakan emosional kompleks yang memberikan dampak terhadap dukungan, harapan, keperluan dan keinginan semua anggota terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan kenyataan tentang perasaan para karyawan meliputi rasa senang, sedih, kepuasan dan ketidakpuasan. Menurut Syafrida dkk (2022:63) faktor dukungan atau motivasi dalam pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Sementara Syahril dan Ningrum (2021:33) berpendapat bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya menjadi faktor motivasional untuk berkembang. Maka dari itu kepuasan kerja tidak juga didasarkan pada motivasinya, namun juga didasarkan pada faktor lain, seperti penghargaan. Penghargaan dalam hal ini adalah kompensasi yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Tsauri, 2013:221). Disamping itu Hutabarat (2018:36) juga menyatakan bahwa salah satu faktor timbulnya beban kerja adalah kepuasan kerja. Beban kerja dalam hal ini meliputi klasifikasi pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, kondisi kesehatan karyawan dan lain sebagainya (Syahril dan Ningrum,2021:36).

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2023)

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Abdullah (2015:206) merupakan suatu solusi sementara yang harus diselidiki kebenarannya. Disebut solusi sementara karena pada hakikatnya hipotesis adalah solusi terhadap suatu masalah yang telah dirumuskan dalam proses perumusan masalah; Meski demikian, kebenaran hipotesis harus dibuktikan secara empiris melalui analisis data di lapangan. Sejumlah dugaan

telah dibuat sebagai solusi sementara berdasarkan temuan penelitian sebelumnya dan teori yang dipertimbangkan, khususnya:

H1: Analisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

H2: Analisis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

H3: Analisis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

H4: Analisis kompensasi, motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Aica Mugi Indonesia Medan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Abdullah (2015:115) dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang bersifat sebab dan akibat (kausal) adalah variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai *assosiatif*. Hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Adapun analisis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:232) bahwa statistik deskriptif adalah menganalisa data dengan cara mendeprosalkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Aica Mugi Indonesia di Jalan Pulau Bangkalan No.3 (KIM 1 Mabar Saentis Percut Sei Tuan) Deli Serdang Sumatera Utara Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Skripsi				■	■	■	■	■																
4	Bimbingan dan Evaluasi Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Skripsi													■											
6	Persiapan Instrumen														■										
7	Pengumpulan Data															■									
8	Pengolahan Data																■	■	■	■	■				
9	Seminar Hasil																			■					
10	Penulisan Skripsi																				■				
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan																					■	■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Abdullah (2015:226) populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristik) nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti. Dengan demikian berarti populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap PT. Aica Mugi Indonesia, Medan sebanyak 42 orang.

2. Sampel

Sampel harus benar-benar dapat mewakili populasi. Untuk mendapatkan sampel yang mempunyai bobot seperti itu, maka sampai pada tingkat manapun dari suatu penarikan sampel, setiap unit populasi harus terwakili. Menurut Abdullah (2015:231) sampel adalah wakil semua unit strata yang ada dalam populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 42 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:156) yaitu teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 42 karyawan tetap (responden) sebagai sampel dengan formasi jabatan sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Rincian Formasi Karyawan PT. Aica Mugi Indonesia Medan

Posisi	Jumlah
<i>Sales</i>	4
<i>Finance dan Accounting</i>	7
Produksi	17
Administrasi	5
<i>Security</i>	4
Sopir	2
<i>Maintenance</i>	2
R & D	1
Total	42

Sumber: PT. Aica Mugi Indonesia (2023)

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Abdullah (2015:245) data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Ciri data kuantitatif adalah dapat dilakukan operasi matematika, dan tidak ada kategorisasi atau klasifikasi.

2. Sumber Data

Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang merespon atau menjawab pernyataannya baik tertulis maupun lisan. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

a. Data Primer

Menurut Abdullah (2015:246) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Menurut Abdullah (2015:247) data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, data primer disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data yang diperoleh dari data sekunder ini

tidak perlu diolah lagi. Sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Abdullah (2015:175) menyatakan bahwa variabel merupakan karakteristik individu atau objek yang dapat mempunyai nilai, skor, ukuran yang berbeda untuk individu atau objek yang berbeda.

a. Variabel Terikat (Y)

Abdullah (2015:134) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Abdullah (2015:134) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi (X1)
- 2) Motivasi (X2)
- 3) Beban Kerja (X3)

2. Definisi Operasional

Abdullah (2015:95) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel penelitian berisi penjelasan tentang suatu tema dengan cara menegaskan langkah-langkah pengujian yang harus dilaksanakan atau dengan menggunakan metode pengukuran, serta menunjukkan bagaimana hasil yang dapat diamati.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2015:4)	1. Upah/Gaji, upah adalah tarif gaji perjam/ Gaji adalah tarif mingguan, bulanan atau tahunan 2. Insentif, tambahan gaji diluar gaji/upah 3. Tunjangan, tunjangan yang berhubungan dengan kepegawaian 4. Fasilitas, kenikmatan seperti mobil perusahaan dan lain-lain (Mondy, 2015:91)	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah dorongan terhadap serangan proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Wibowo (2016:379)	1. Kebutuhan Prestasi: a. Target kerja, hal-hal yang harus dicapai b. Kualitas kerja, penilaian baik buruknya pekerjaan c. Tanggung jawab, besarnya tingkat kesadaran yang dimiliki karyawan d. Resiko, sesuatu yang timbul dari pekerjaan 2. Kebutuhan Afiliasi: a. Komunikasi,penyampaikan informasi b. Persahabatan, hubungan antara individu atau kelompok 3. Kebutuhan Kekuasaan: a. Pemimpin, atasan yang mengendalikan karyawan yang berada dibawahnya b. Duta perusahaan, kelompok untuk mempromosikan merek atau identitas perusahaan c. Keteladanan, pedoman untuk mengikuti perilaku yang positif Wibowo (2016:162)	Likert

Beban Kerja (X ₃)	Beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Hutabarat, 2018:23)	1. Faktor Eksternal a. Tugas (<i>task</i>), tanggung jawab terhadap pekerjaan b. Organisasi kerja, sistem kerja c. Lingkungan kerja, keadaan lingkungan di tempat kerja 2. Faktor Internal a. Faktor Somatis, faktor fisik b. Faktor Psikis, faktor mental (Hutabarat, 2018:35)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Tsauri, 2013:118)	1. Prestasi, hasil dari kemampuan 2. Penghargaan, apresiasi atas prestasi 3. Kenaikkan Jabatan, perpindahan kejabatan lebih tinggi 4. Pujian, rasa pengakuan tulus atas keunggulan (Tsauri, 2013:124)	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

F. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data maka diperlukan skala pengukuran likert yang bertujuan untuk mendapatkan data-data numerik guna mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti. Menurut Siregar (2013:25), skala likert adalah: “skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu : Pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Siregar (2013:25)

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan ada beberapa cara, yaitu:

1. Observasi

Menurut Abdullah (2015:253) cara yang lebih efektif dalam menggunakan observasi adalah dengan melengkapi kegiatan observasi itu dengan menyediakan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen observasi. Format atau blangko pengamatan yang disusun berisi tentang item-item atau kejadian atau tingkah laku yang mungkin (diperkirakan) akan muncul selama proses observasi. Dari para peneliti yang berpengalaman diperoleh suatu petunjuk, bahwa mencatat kejadian selama observasi bukan sekedar mencatat, tetapi juga melakukan pertimbangan dan kemudian melakukan penilaian kedalam suatu skala bertingkat (sekali, berulang, sering kali), dan sebagainya.

2. Wawancara

Menurut Abdullah (2015:250) wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data penelitian yang dilakukan secara langsung (tatap muka) antara peneliti dengan responden.

3. Kuesioner

Menurut Abdullah (2015:248) kuesioner (angket) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respons atas daftar pernyataan tersebut. Daftar pernyataan dapat bersifat terbuka, jika opsi jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika opsi jawaban telah disediakan sebelumnya, instrumennya dapat berupa: kuesioner (angket), checklist, atau skala. Lembar kuesioner (angket) diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Aica Mugi Indonesia Medan sebanyak 42 orang dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 jawaban dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai sangat tidak setuju” dan setiap jawaban akan diberikan bobot nilai.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut:

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Perdana (2016:37) uji validitas adalah suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang dibentuk sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sah nya suatu instrumen kuesioner. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (*Produk Momen Pearson*). Analisis *Bivariate Pearson* ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dengan syarat skor total > nilai r tabel. Jika nilai skor total dari item ada yang bernilai dibawah nilai r tabel maka harus dikeluarkan atau diperbaiki.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Perdana (2016:40) uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode *Cronbach's Alpha*. Dengan syarat nilai Alpha > nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Perdana (2016:42) Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan Uji Kolgomorov-Smirnov. Langkah-langkah analisis keputusan untuk uji kolmogorovsmirnov adalah sebagai berikut:

1) H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal.

2) $\alpha = 0.05$

3) Daerah kritis.

H_0 ditolak jika p value (Sig.) < 0.05

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Perdana (2016:47) uji multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantaravariabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2) Jika nilai *Tolerance* ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Perdana (2016:49), uji heterokedastisitas merupakan: “alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya”. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Jika gambar grafik scatterplot tampak titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Perdana (2016:61) analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan Y adalah variabel terikat, dan X adalah variabel bebas, adalah konstanta (*intersept*) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

α = Intercept

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Beban Kerja

e = Standar Error

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak) beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan melalui uji t dan uji F .

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Jubilee (2018:125), uji F digunakan untuk: “melihat pengaruh simultan atau bersama-sama variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y , dengan hipotesa apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak”. Dimana H_0 (Tidak ada pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel tak bebas Y) dan H_a (Ada pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel tak bebas Y). Untuk mendapatkan nilainya berpedoman bahwa $V_1=k$ (jumlah variabel independen) dan $V_2=n$ (sampel)- k -1, dengan tingkat signifikansi yaitu 5% (0,05).

b. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Jubilee (2018:127), uji t digunakan untuk: “melihat pengaruh secara parsial variabel X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan variabel X3 terhadap Y, dengan hipotesa jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak”. Dimana H_0 (Tidak ada pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel tak bebas Y) dan H_a (Ada pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel tak bebas Y), dan untuk mendapatkan nilainya menggunakan $df = n - 1$.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Perdana (2016:65) koefisien determinasi (KD) adalah kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Mempunyai nilai antara 0 – 1 di mana nilai yang mendekati 1 berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. Aica Mugi Indonesia

PT.Aica Mugi Indonesia adalah perusahaan milik asing yang berdiri sejak tahun 1982, perusahaan ini bergerak di bidang *surfacing* dan *adhesive solution*. Untuk bidang *surfacing* produk yang dihasilkan adalah *paperoverlay*, dan bidang *adhesive solution* produk yang dihasilkan yaitu resin dalam bentuk *formaldehyde* dan *formaldehyde board adhesive*. Pemegang saham perusahaan adalah DYNO INDUSTRIER A.S of Norway, PT. Perusahaan Dagang Import, Export and Industrie MUGI of Indonesia. Kantor pusat berada di MUGI GRIYA yang beralamat di suite 1405,4th floor Jl.M.T.Haryono Kav.10 Jakarta 12810 DKI Jakarta. PT. Aica Mugi Indonesia sudah mengalami beberapa kali perubahan nama dari nama PT. Dyno Mugi, kemudian PT. Dynea Mugi Indonesia, dan yang terakhir setelah pindah kepemilikan menjadi perusahaan milik jepang menjadi PT. Aica Mugi Indonesia. Perusahaan untuk bidang *surfacing* melakukan produksi di PT. Aica Mugi Indonesia *site* Medan dan untuk *adhesive solution* produksinya dilakukan di PT. Aica Mugi Indonesia *site* langsa. Untuk lokasi medan perusahaan berada di alamat PT. Aica Mugi Indonesia di Jalan Pulau Bangkalan No.3 (KIM 1 Mabar Saentis Percut Sei Tuan) Deli Serdang Sumatera Utara Indonesia, sedangkan untuk lokasi langsa perusahaan berada di alamat Jl. Medan-Banda Aceh, Alue Dua, Langsa Baro, Kota Langsa, Aceh 24452.

1. Visi dan Misi PT. Aica Mugi Indonesia

a. Vision

As leading and responsible adhesives manufacturer, we aim to enhance people's living environment and infrastructure.

b. Mision

To provide superior adhesion and surfacing solution

2. Logo PT. Aica Mugi Indonesia

Logo identitas PT.Aica Mugi Indonesia untuk mewakili *brand* produk adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Logo PT. Aica Mugi Indonesia

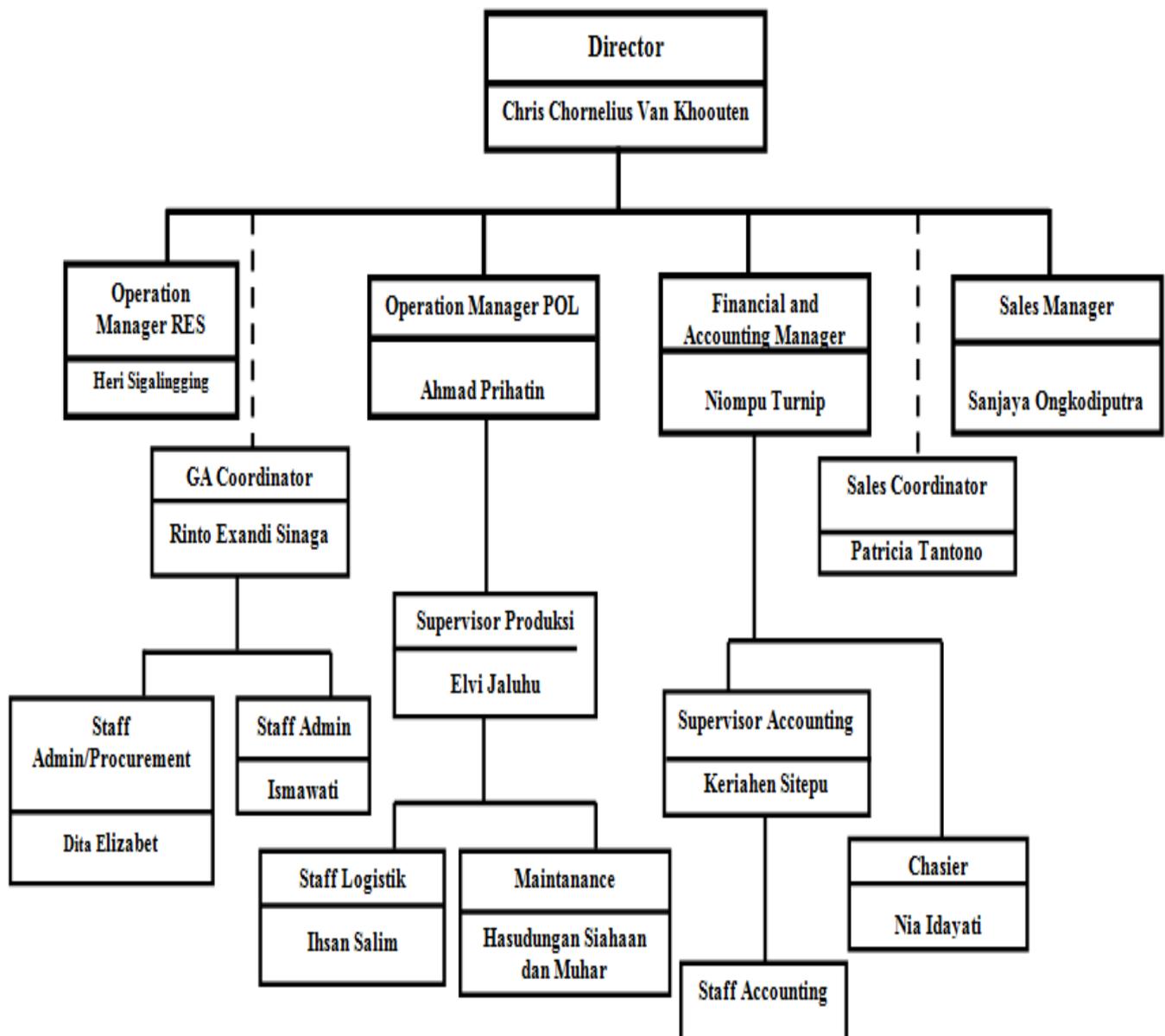


Sumber : PT. Aica Mugi Indonesia

3. Struktur organisasi PT. Aica Mugi Indonesia

Adapun Struktur Organisasi PT. Aica Mugi Indonesia dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

Gambar 4.2
Struktur organisasi PT. Aica Mugi Indonesia



Sumber : PT. Aica Mugi Indonesia

Berikut penjelelasannya:

- a. Director : Bertanggung jawab penuh untuk memberikan keputusan segala aktivitas yang terjadi di pabrik langsa dan medan.
- b. Operation manager RES: Bertanggung jawab atas aktivitas produksi dan operasi yang terjadi dipabrik langsa.
- c. Operation manager POL: Bertanggung jawab atas aktivitas produksi dan operasi yang terjadi dipabrik medan.
- d. Fin & Acc Manager: Bertanggung jawab atas pembayaran dan pembukuan segala transaksi yang terjadi dipabrik medan dan langsa.
- e. Sales manager: Bertanggung jawab dalam memasarkan produk baik lokal maupun penjualan keluar negeri.
- f. GA Coordinator : Bertanggung jawab terhadap IT perusahaan juga perekrutan karyawan.
- g. Sales Coordinator: Bertanggung jawab terhadap dokumen impor dan ekspor serta penetapan jadwal produksi.
- h. Supervisor produksi: bertanggung jawab terhadap perencanaan material dan persiapan material produksi.
- i. Procurement : Bertanggung jawab terhadap pengadaan barang.
- j. Staff admin : bertanggung jawab terhadap perhitungan overtime dan meterial kantor.
- k. Staff Logistik : Bertanggung jawab terhadap pencatatan dan penerimaan barang.
- l. Maintenance : Bertanggung jawab terhadap perbaikan kerusakan yang

terjadi dipabrik.

- m. Supervisor Accounting : Bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan.
- n. Staff Accounting : Bertanggung jawab dalam penerimaan pembayaran customer dan juga pencatatan invoice untuk pembayaran ke supplier.
- o. Chasier: Bertanggung jawab dalam pembukaan pembayaran dan juga penerimaan pembayaran serta patty cash untuk operasional kantor.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskriptifkan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Beban Kerja (X3) dan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 42 karyawan tetap (*permanent*) PT. Aica Mugi Indonesia Medan, dapat diketahui gambaran tentang jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja responden yang dijadikan sampel.

2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	33	78.6	78.6	78.6
	Perempuan	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin laki-laki yang bekerja lebih banyak dibandingkan pekerja perempuan yaitu sebanyak 33 orang atau sebanyak 78,6%, dan responden jenis kelamin perempuan yang bekerja sebanyak 9 orang atau sebanyak 21,4%.

3. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden, dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Deskripsi Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 Tahun	14	33.3	33.3	33.3
	21-30 Tahun	3	7.1	7.1	40.5
	31-40 Tahun	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang ber-usia >40 tahun sebanyak 14 orang atau sebanyak 33,3%, responden yang ber-usia 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau sebanyak 7,1%, dan responden yang ber-usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau sebanyak 59,5%. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja mayoritas adalah ber-usia 31-40 tahun.

4. Deskripsi Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden, dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	6	14.3	14.3	14.3
Sarjana	27	64.3	64.3	78.6
SMA	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden lulusan Diploma yang bekerja sebanyak 6 orang atau sebanyak 14,3%, responden lulusan Sarjana yang bekerja sebanyak 27 orang atau sebanyak 64,3%, dan responden lulusan SMA yang bekerja sebanyak 9 orang atau sebanyak 21,4%. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan mayoritas adalah lulusan sarjana.

5. Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deskripsi Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 Tahun	30	71.4	71.4	71.4
1-3 Tahun	5	11.9	11.9	83.3
3-5 Tahun	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja >10 tahun sebanyak 30 orang yaitu sekitar 71,4 %, karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 5 orang yaitu sekitar 11,9 % dan karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang yaitu sekitar 16,7%. Berdasarkan jumlah tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja > 10 tahun adalah yang terbanyak.

C. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Kompensasi

Tabel 4.5 menunjukkan pendapat responden terhadap variabel kompensasi.

Tabel 4.5
Pendapat Responden terhadap Variabel Kompensasi X1

Tanggapan Responden	STS		TS		RG		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	1	2,4	2	4,8	39	92,9	42	100
X1.2	0	0	0	0	1	2,4	0	0	41	97,6	42	100
X1.3	0	0	0	0	0	0	3	7,1	39	92,9	42	100
X1.4	0	0	0	0	0	0	4	9,5	38	90,5	42	100
X1.5	0	0	0	0	0	0	3	7,1	39	92,9	42	100
X1.6	0	0	0	0	0	0	3	7,1	39	92,9	42	100
X1.7	0	0	0	0	0	0	3	7,1	39	92,9	42	100
X1.8	0	0	0	0	2	4,8	2	4,8	38	90,5	42	100

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

- a. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.1= Gaji selalu dibayarkan secara tepat waktu oleh perusahaan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan ragu-ragu, 2 orang (4,8%) menyatakan setuju dan 39 orang (92,9%) menyatakan sangat setuju.

- b. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.2= Perhitungan/pembayaran upah lembur dan makan dalam penggajian karyawan sudah baik dan benar) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan ragu ragu dan 41 orang (97,6%) menyatakan sangat setuju.
- c. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.3= Insentif yang diterima seimbang dengan target pekerjaan) memperlihatkan bahwa 3 orang (7,1%) menyatakan setuju dan 39 orang (92,9%) menyatakan sangat setuju.
- d. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.4= Besarnya insentif disesuaikan dengan kinerja karyawan) memperlihatkan bahwa 4 orang (9,5%) menyatakan setuju dan 38 orang (90,5%) menyatakan sangat setuju.
- e. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.5= Tunjangan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sudah baik) memperlihatkan bahwa 3 orang (7,1%) menyatakan setuju dan 39 orang (92,9%) menyatakan sangat setuju.
- f. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.6= Perusahaan selalu memberikan tunjangan rekreasi (*employee gathering*) setiap tahunnya kepada seluruh karyawan) memperlihatkan bahwa 3 orang (7,1%) menyatakan setuju dan 39 orang (92,9%) menyatakan sangat setuju.

- g. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.7= Fasilitas mobil antar jemput yang digunakan karyawan sangat baik) memperlihatkan bahwa 3 orang (7,1%) menyatakan setuju dan 39 orang (92,9%) menyatakan sangat setuju.
- h. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X1.8= Perusahaan secara konsisten menyediakan tiket anggota klub renang gratis bagi karyawan) memperlihatkan bahwa 2 orang (4,8%) menyatakan ragu-ragu , 2 orang (4,8%) menyatakan setuju dan 38 orang (90,5%) menyatakan sangat setuju.

2. Motivasi

Tabel 4.6 menunjukkan pendapat responden terhadap variabel motivasi.

Tabel 4.6
Pendapat Responden terhadap Variabel Motivasi X2

Tanggapan Responden	STS		TS		RG		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	2	4,8	11	26,2	4	9,5	7	16,7	18	42,9	42	100
X2.2	2	4,8	13	31	3	7,1	9	21,4	15	35,7	42	100
X2.3	1	2,4	1	2,4	3	7,1	13	31	24	57,1	42	100
X2.4	1	2,4	1	2,4	3	7,1	7	16,7	30	71,4	42	100
X2.5	1	2,4	1	2,4	1	2,4	9	21,4	30	71,4	42	100
X2.6	1	2,4	2	4,8	2	4,8	9	21,4	28	66,7	42	100
X2.7	1	2,4	0	0	4	9,5	6	14,3	31	73,8	42	100
X2.8	1	2,4	2	4,8	2	4,8	8	19	29	69	42	100
X2.9	2	4,8	13	31	3	7,1	6	14,3	18	42,9	42	100

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

- a. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.1= Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi) memperlihatkan bahwa 2 orang (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang (26,2%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (9,5%) menyatakan

ragu ragu, 7 orang (16,7%) menyatakan setuju dan 18 orang (42,9%) menyatakan sangat setuju.

- b. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.2= Saya selalu optimis dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan) memperlihatkan bahwa 2 orang (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 orang (31%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 9 orang (21,4%) menyatakan setuju dan 15 orang (35,7%) menyatakan sangat setuju.
- c. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.3= Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2,4%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 13 orang (31%) menyatakan setuju dan 24 orang (57,1%) menyatakan sangat setuju.
- d. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.4= Saya selalu mematuhi aturan keselamatan untuk menghindari resiko bahaya dari pekerjaan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2,4%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 7 orang (16,7%) menyatakan setuju dan 30 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju.
- e. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.5= Komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak berjalan baik) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju,

1 orang (2,4%) menyatakan tidak setuju, 1 orang (2,4%) menyatakan ragu ragu, 9 orang (21,4%) menyatakan setuju dan 30 orang (71,4%) menyatakan sangat setuju.

- f. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.6= Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan juga atasan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan ragu ragu, 9 orang (21,4%) menyatakan setuju dan 28 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju.
- g. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.7= Pemimpin selalu memberitahu apa yang diharapkan oleh perusahaan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (9,5%) menyatakan ragu ragu, 6 orang (14,3%) menyatakan setuju dan 31 orang (73,8%) menyatakan sangat setuju.
- h. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.8= Perusahaan melibatkan karyawan menjadi duta perusahaan agar lebih memahami kegiatan perusahaan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan ragu ragu, 8 orang (19%) menyatakan setuju dan 29 orang (69%) menyatakan sangat setuju.
- i. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X2.9= Atasan saya mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti) memperlihatkan bahwa 2 orang (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju,

13 orang (31%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 6 orang (14,3%) menyatakan setuju dan 18 orang (42,9%) menyatakan sangat setuju.

3. Beban Kerja

Tabel 4.7 menunjukkan pendapat responden terhadap variabel beban kerja.

Tabel 4.7
Pendapat Responden terhadap Variabel Beban Kerja X3

Tanggapan Responden	STS		TS		RG		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	1	2,4	2	4,8	3	7,1	35	83,3	1	2,4	42	100
X3.2	1	2,4	2	4,8	4	9,5	34	81	1	2,4	42	100
X3.3	1	2,4	4	9,5	2	4,8	35	83,3	2	4,8	42	100
X3.4	1	2,4	3	7,1	3	7,1	34	81	1	2,4	42	100
X3.5	1	2,4	2	4,8	3	7,1	34	81	2	4,8	42	100
X3.6	1	2,4	3	7,1	4	9,5	33	78,6	1	2,4	42	100
X3.7	1	2,4	2	4,8	5	11,9	34	81	0	0	42	100
X3.8	1	2,4	5	11,9	7	16,7	28	66,7	1	2,4	42	100
X3.9	1	2,4	8	19	13	31	19	45,2	1	2,4	42	100
X3.10	4	9,5	8	19	6	14,3	23	54,8	1	2,4	42	100

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

- a. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.1= Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak) memperlihatkan memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 35 orang (83,3%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.
- b. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.2= Karyawan mengerjakan banyak tugas setiap harinya yang harus segera diselesaikan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 4 orang

- (9,5%) menyatakan ragu ragu, 34 orang (81%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.
- c. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.3= Organisasi kerja yang dibentuk atasan tidak sesuai dengan keahlian karyawan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (9,5%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan ragu ragu, 35 orang (83,3%) menyatakan setuju dan 2 orang (4,8%) menyatakan sangat setuju.
- d. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.4= Organisasi kerja yang terbentuk tidak mampu memperkuat kerja sama yang baik antara karyawan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 34 orang (81%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.
- e. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.5= Lingkungan kerja dalam perusahaan tidak baik) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 34 orang (81%) menyatakan setuju dan 2 orang (4,8%) menyatakan sangat setuju.
- f. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.6= Lingkungan kerja saat ini membuat karyawan tidak betah untuk bekerja lembur) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat

tidak setuju, 3 orang (7,1%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (9,5%) menyatakan ragu ragu, 33 orang (78,6%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.

- g. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.7= Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi tubuh karyawan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (11,9%) menyatakan ragu ragu, 34 orang (81%) menyatakan setuju.
- h. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.8= Banyak karyawan yang sudah memiliki usia lanjut memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dan harus cepat diselesaikan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (11,9%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (16,7%) menyatakan ragu ragu, 28 orang (66,7%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.
- i. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.9= Pimpinan mengkomunikasikan rincian ide-ide atau gagasan pekerjaan secara langsung kepada bawahannya sebelum mulai bekerja) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (19%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (31%) menyatakan ragu ragu, 19 orang (45,2%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.

- j. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (X3.10= Peralatan yang disediakan perusahaan lengkap dan dalam kondisi yang baik serta perusahaan memiliki teknologi yang canggih untuk membantu mempermudah dan mempercepat kerja karyawan) memperlihatkan bahwa bahwa 4 orang (9,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (19%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (14,3%) menyatakan ragu ragu, 23 orang (54,8%) menyatakan setuju dan 1 orang (2,4%) menyatakan sangat setuju.

4. Kepuasan Kerja

Tabel 4.8 menunjukkan pendapat responden terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.8
Pendapat Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Y

Tanggapan Responden	STS		TS		RG		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0	0	0	5	11,9	13	31	24	57,1	42	100
Y.2	0	0	0	0	5	11,9	8	19	29	69	42	100
Y.3	0	0	0	0	3	7,1	8	19	31	73,8	42	100
Y.4	0	0	1	2,4	4	9,5	15	35,7	22	52,4	42	100
Y.5	0	0	0	0	5	11,9	9	21,4	28	66,7	42	100
Y.6	0	0	1	2,4	6	14,3	14	33,3	21	50	42	100
Y.7	0	0	0	0	6	14,3	14	33,3	22	52,4	42	100
Y.8	0	0	0	0	6	14,3	14	33,3	22	52,4	42	100

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

- a. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.1= Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan) memperlihatkan bahwa 5 orang

- (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (31%) menyatakan setuju dan 24 orang (57,1%) menyatakan sangat setuju.
- b. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.2= Atasan diperusahaan lebih mengutamakan prestasi kerja) memperlihatkan bahwa 5 orang (11,9%) menyatakan ragu ragu, 8 orang (19%) menyatakan setuju dan 29 orang (69%) menyatakan sangat setuju.
- c. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.3= Karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan (tunjangan dan bonus)) memperlihatkan bahwa 3 orang (7,1%) menyatakan ragu ragu, 8 orang (19%) menyatakan setuju dan 31 orang (73,8%) menyatakan sangat setuju.
- d. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.4= Karyawan merasa bersemangat setelah mendapatkan penghargaan dari pimpinan) memperlihatkan bahwa 1 orang (2,4%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (9,5%) menyatakan ragu ragu, 15 orang (35,7%) menyatakan setuju dan 22 orang (52,4%) menyatakan sangat setuju.
- e. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.5= Proses kenaikan jabatan di organisasi terbuka untuk semua) memperlihatkan bahwa 5 orang (11,9%) menyatakan ragu ragu, 9 orang (21,4%) menyatakan setuju dan 28 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju.
- f. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.6= Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir untuk memperoleh kenaikan jabatan) memperlihatkan bahwa 1 orang

(2,4%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (14,3%) menyatakan ragu ragu, 14 orang (33,3%) menyatakan setuju dan 21 orang (50%) menyatakan sangat setuju.

- g. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.7= Karyawan merasa sangat senang mendapatkan pujian dari atasan) memperlihatkan bahwa 6 orang (14,3%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (33,3%) menyatakan ragu ragu, 14 orang (33,3%) menyatakan setuju dan 22 orang (52,4%) menyatakan sangat setuju.
- h. Analisis frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan (Y.8= Atasan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan bawahannya) memperlihatkan bahwa 6 orang (14,3%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (33,3%) menyatakan ragu ragu, 14 orang (33,3%) menyatakan setuju dan 22 orang (52,4%) menyatakan sangat setuju.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pernyataan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut terlampir perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dimana r tabel untuk populasi (N) = 42 responden adalah 0,297.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X1

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,602	0,297	Valid
X1.2	0,698	0,297	Valid
X1.3	0,973	0,297	Valid

X1.4	0,867	0,297	Valid
X1.5	0,973	0,297	Valid
X1.6	0,973	0,297	Valid
X1.7	0,973	0,297	Valid
X1.8	0,855	0,297	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Kompensasi (X_1) memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 pernyataan (*statement*) kuesioner. Dimana dapat dilihat seluruh r hitung untuk 8 pernyataan (*statement*) adalah positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 pernyataan (*statement*) adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X2

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,552	0,297	Valid
X2.2	0,581	0,297	Valid
X2.3	0,637	0,297	Valid
X2.4	0,616	0,297	Valid
X2.5	0,621	0,297	Valid
X2.6	0,687	0,297	Valid
X2.7	0,669	0,297	Valid
X2.8	0,624	0,297	Valid
X2.9	0,580	0,297	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Motivasi (X_2) memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 pernyataan (*statement*) kuesioner. Dimana dapat dilihat seluruh r hitung untuk 8 pernyataan (*statement*) adalah positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 pernyataan (*statement*) adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja X3

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,911	0,297	Valid

X3.2	0,916	0,297	Valid
X3.3	0,867	0,297	Valid
X3.4	0,931	0,297	Valid
X3.5	0,871	0,297	Valid
X3.6	0,933	0,297	Valid
X3.7	0,929	0,297	Valid
X3.8	0,799	0,297	Valid
X3.9	0,737	0,297	Valid
X3.10	0,681	0,297	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X_2) memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 pernyataan (*statement*) kuesioner. Dimana dapat dilihat seluruh r hitung untuk 8 pernyataan (*statement*) adalah positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 pernyataan (*statement*) adalah valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Y

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,809	0,297	Valid
Y.2	0,756	0,297	Valid
Y.3	0,752	0,297	Valid
Y.4	0,844	0,297	Valid
Y.5	0,781	0,297	Valid
Y.6	0,795	0,297	Valid
Y.7	0,861	0,297	Valid
Y.8	0,846	0,297	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-8 pernyataan (*statement*) kuesioner. Dimana dapat dilihat seluruh r hitung untuk 8 pernyataan (*statement*) adalah positif dan r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ke-8 pernyataan (*statement*) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi *Cronbach's Alpha* $r >$ nilai r tabel berarti instrumen pengukur, tidak reliabel dan jika koefisien korelasi *Cronbach's Alpha* $r >$ r tabel berarti instrumen reliabel yang berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel uji reliabilitas kompensasi terlihat bahwa, nilai keseluruhan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan (*statement*) yang telah disajikan pada 42 responden yang terdiri dari 8 pernyataan (*statement*), di dalam variabel Kompensasi (X1) adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel uji reliabilitas motivasi terlihat bahwa, nilai keseluruhan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan (*statement*) yang telah disajikan pada 42 responden yang terdiri dari 9 pernyataan (*statement*), di dalam variabel Motivasi (X2) adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja X3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel uji reliabilitas beban kerja terlihat bahwa, nilai keseluruhan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan (*statement*) yang telah disajikan pada 42 responden yang terdiri dari 10 pernyataan (*statement*), di dalam variabel Beban Kerja (X3) adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Pada tabel uji reliabilitas variabel kepuasan kerja terlihat bahwa, nilai keseluruhan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan (*statement*) yang telah disajikan pada 42 responden yang terdiri dari 8 pernyataan (*statement*), di dalam variabel Kompensasi (X1) adalah *reliable* atau dikatakan handal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui bahwa data penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika p value (Sig.) > 0.05. Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS.

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.27432228
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.103
	Negative	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		1.275
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa d p value (Sig.) 0.077 > 0.05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pada tahap uji Multikolinearitas, data hasil jawaban responden atas kuesiner yang telah disebar harus menghasilkan data yang tidak memiliki korelasi (non-multikolinearitas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan

dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.742	.839	.754	.973	1.028
	Motivasi	.434	.326	.169	.509	1.963
	Beban Kerja	.347	.355	.186	.504	1.984

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

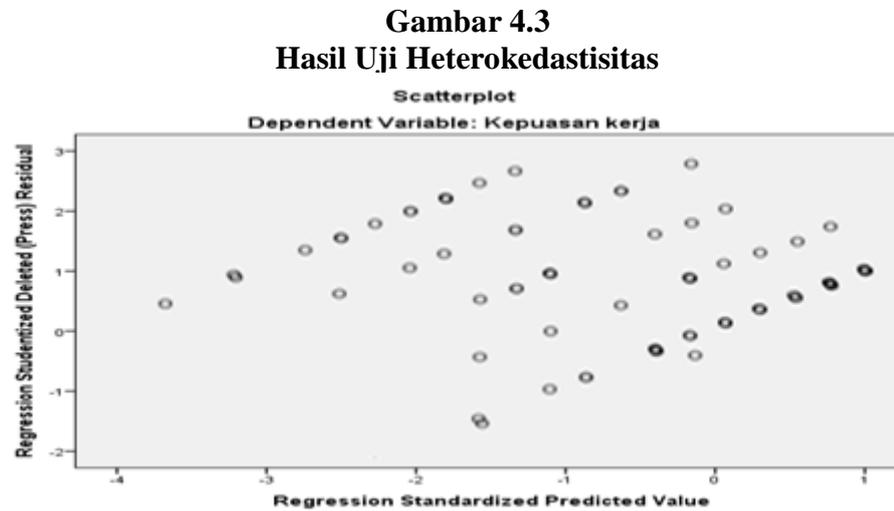
Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka tabel 4.18 menunjukkan hasil nilai VIF pada variabel kompensasi = 1,028 , motivasi= 1,963 dan beban kerja= 1,984 yang berada diantara 1-10 dan nilai *Tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10 yaitu kompensasi=0,973, motivasi=0,509 dan beban kerja= 0,504, menganut dari kedua syarat teori maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas diantara variabel independen sehingga data penelitian ini layak digunakan dalam regresi selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, yang disebut Homokedastisitas dan jika berbeda

disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut terlampir hasil output gambar grafik *scatterplot*:



Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Gambar grafik menunjukkan *scatterplot* tampak titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

E. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah :

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Correlations		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-44.235	7.421		-5.961	.000
Kompensasi	1.682	.177	.765	9.508	.000
Motivasi	.185	.087	.236	2.126	.040
Beban Kerja	.186	.079	.262	2.345	.024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel kompensasi sebesar 1,682, nilai b_2 variabel motivasi sebesar 0,185, b_3 variabel beban kerja sebesar 0,186 dan nilai konstanta (α) adalah -44,235, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -44,235 + 1.682X_1 + 0.185X_2 + 0.186X_3$$

1. **Nilai konstanta = -44,235**, menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan beban kerja (X_3) diasumsikan konstan atau tetap, maka kepuasan kerja sebesar -44,235.
2. **Koefisien b_1 (X_1) = 1,682**, menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,682. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kepuasan kerja akan menurun. Ini berarti menunjukkan hubungan positif dan searah antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
3. **Koefisien b_2 (X_2) = 0,185**, menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar

0,185. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai, begitu juga sebaliknya. Ini berarti menunjukkan hubungan positif dan searah antara motivasi dan kepuasan kerja.

4. **Koefisien b_3 (X3) = 0,186**, menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja yang dicapai sebesar 0,185. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka tingkat kepuasan kerja yang dicapai hanya sebesar 0,185.

Diantara ketiga variabel terikat ini yang memiliki pengaruh paling besar adalah kompensasi yakni sebesar 1,682.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hipotesa untuk uji t jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk mendapatkan nilainya menggunakan $df=n-1$.

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-44.235	7.421		-5.961	.000
Kompensasi	1.682	.177	.765	9.508	.000
Motivasi	.185	.087	.236	2.126	.040
Beban Kerja	.186	.079	.262	2.345	.024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai $df=42-1$ yaitu 41 yang dapat dilihat

pada daftar t tabel sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,01954.

- a. Hasil uji t output SPSS pada variabel Kompensasi (X1) diketahui nilai t hitung $9,508 > t$ tabel 2,01954 (H_0 ditolak dan H_a diterima) dengan probabilitas $\text{Sig.}0.000 < \alpha_{0.05}$. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Hasil uji t output SPSS di atas pada variabel motivasi (X2) diketahui nilai t hitung adalah sebesar 2,126. Karena nilai t hitung $2,126 > t$ tabel 2,01954 dengan probabilitas $\text{Sig.}0.040 < \alpha_{0.05}$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t untuk kedua syarat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).
- c. Hasil uji t output SPSS di atas pada variabel beban kerja (X3) diketahui nilai t hitung adalah sebesar 2,345. Karena nilai t hitung $2,345 > t$ tabel 2,01954 dengan probabilitas $\text{Sig.}0.024 < \alpha_{0.05}$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t untuk kedua syarat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Uji F

Apabila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima, jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak. Untuk mendapatkan nilainya berpedoman bahwa $V1=k$ (jumlah variabel independen) dan $V2=n$ (sampel)- $k-1$, dengan tingkat signifikansi yaitu 5% (0,05).

Tabel 4.21
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.902	3	224.967	40.310	.000 ^b
	Residual	212.074	38	5.581		
	Total	886.976	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Dari tabel output diatas dapat diketahui untuk $V_1=3$, yaitu terdiri dari kompensasi, motivasi dan beban kerja. $V_2=42-3-1$ (jumlah sampel-variabel independen-1) sehingga diperoleh (kolom 3, baris 38) untuk itudidapat nilai pada daftar F tabel sebesar 2,85. Sehingga diperoleh F hitung (40,310) > F tabel 2,85 dengan probabilitas $\text{Sig}.0.000 < \alpha_{0.05}$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain kompensasi (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Koefisien Determinasi

Angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

$$\text{Rumus: } KD = (r)^2 \times 100 \%$$

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.742	2.362

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan beban kerja (X3) sebesar 0,761 (76,1%), hasil ini diperoleh sesuai dengan rumus : $KD = (0,872)^2 \times 100 \% = 76,1\%$ yaitu sesuai dengan nilai pada kolom R square 0,761 x100 %=76,1%, sehingga sisa dari 100 % setelah dikurangi 76,1% yaitu 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

G. Pembahasan

Adapun pembahasan untuk hasil uji hipotesis yang sudah diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni menghasilkan nilai koefisien regresi b_1 sebesar positif 1,682. Artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,682 atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Ini berarti menunjukkan hubungan positif dan searah antara kompensasi

dengan kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dari uji t yang menghasilkan nilai t hitung $9,508 > t$ tabel $2,01954$ dengan probabilitas $\text{Sig.}0.000 < \alpha_{0.05}$. Dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja bisa terpenuhi. Terbukti mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni menghasilkan nilai koefisien regresi b_2 sebesar positif $0,185$. Artinya, jika variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar $0,185$. Hal ini juga diperkuat dari uji t yang menghasilkan nilai t hitung $2,126 > t$ tabel $2,01954$ dengan probabilitas $\text{Sig.}0.040 < \alpha_{0.05}$. Motivasi dalam pekerjaan juga membantu karyawan bertahan, dimana rekan-rekan kerja yang saling mendukung dan bekerja sama dengan baik membuat karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni menghasilkan nilai koefisien regresi b_2 sebesar positif $0,186$. Artinya, jika variabel beban kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar $0,186$. Hal ini juga diperkuat dari uji t yang menghasilkan nilai t hitung $2,345 > t$ tabel $2,01954$ dengan

probabilitas $\text{Sig.}0.024 < \alpha_{0.05}$. Beban dalam pekerjaan membuat karyawan menjadi tidak bosan dan merasa waktu kerja berlalu dengan cepat, sehingga hal ini membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena waktu bekerja sudah dimaksimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yakni menghasilkan nilai konstan sebesar negatif 44,235 artinya jika kompensasi, motivasi, dan beban kerja diasumsikan konstan atau tetap, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 44,235. Hal ini juga diperkuat dari Uji F yang menghasilkan nilai F hitung (40,310) > F tabel 2,85 dengan probabilitas $\text{Sig.}0.000 < \alpha_{0.05}$. Dalam hal ini kompensasi yang tinggi membantu karyawan untuk tetap puas dalam pekerjaan dibantu dengan motivasi dari rekan-rekan kerja sehingga beban kerja yang tinggi diberikan oleh perusahaan dijalankan oleh karyawan dengan senang hati, karena kompensasi dan motivasi cukup membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian di atas dan analisis dalam bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi (X1) t hitung $9,508 > t$ tabel $2,01954$, $\text{Sig}.0.000 < \alpha_{0.05}$ artinya kompensasi (X1) berpengaruh positif (searah) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Hasil uji t motivasi (X2) diketahui $2,126 > t$ tabel $2,01954$, $\text{Sig}.0.040 < \alpha_{0.05}$, artinya motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Hasil uji t beban kerja (X3) $2,345 > t$ tabel $2,01954$, $\text{Sig}.0.024 < \alpha_{0.05}$ artinya beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung $(40,310) > F$ tabel $2,85$ dengan probabilitas $\text{Sig}.0.000 < \alpha_{0.05}$, artinya kompensasi (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

B. Saran

Adapun penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Seharusnya dibuat pernyataan dan pengumuman tertulis dari perusahaan untuk tanggal pasti penggajian. Selain itu perusahaan juga harus melibatkan karyawan untuk pengukuhan peraturan perusahaan terkait

kompensasi, agar tidak ada yang dirugikan baik itu perusahaan maupun karyawan.

2. Perusahaan harus membuat range persentase penilaian diantara karyawan yang berkaitan langsung dengan pembagian bonus tahunan, sehingga ini akan memicu semangat karyawan untuk giat bekerja setiap harinya.
3. Perusahaan seharusnya membagi beban kerja diantara para karyawan secara bergantian atau bergilir, jadi ada tarik ulur antara atasan dengan bawahan yang membuat karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton setiap harinya.
4. Perusahaan juga harus melakukan pemantauan langsung terhadap masalah atau kendala yang dihadapi meliputi pemberian kompensasi, motivasi dan beban kerja agar karyawan merasa puas bekerja didalam perusahaan karena perhatian dan pengertian perusahaan pada kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku Teks

- Abdullah, M. P. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Adawiyah, S. E. (2020). *Human Relations*. Jakarta Timur: Edu Pustaka
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hutabarat. J. (2018). *Kognitif Ergonomi*. Malang: Mitra Gajayana
- Indrasari, Meithiana (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indra Pusaka
- Jubilee. (2018). *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, R. L. dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen Fe Ubb.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta
- Sitorus. Raja Mauli. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana. Jakarta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung

- Suryani dan Jhon. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra
- Syafrida, dkk. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Syahril dan Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Tambunan, Rudi M. (2013) *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi kedua, Maiestas Publishing, Jakarta.
- Timotius. (2020). *Motivasi Untuk Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Farida, U. dan Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

2. Jurnal

- Ajimat, dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.3, No. 3
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Ferdian, G. A, dkk. 2023. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Jurnal Swabuni*. Vol. 11, No. 1
- Fitriani, L. K & Yusiana, N. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Jurnal of Strategic Management*. Vol. 3, No. 2
- Herminingsih, A. & Purwanti, D. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Vol. 9, No. 3

- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lestari, G. Y. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat. *Journal of Psychological Research*. Vol. 7, No. 1
- Mahendrawan, I. G & Indrawati, A. D. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 11
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.

- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Tamping, N. U, dkk. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada PT. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol. 7, No. 2
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yuananda, R. & Indriati, I. H. 2022. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simajuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 19, No. 2
- Yuliani, I. F & Kurniyati, N. N. 2021. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinasi Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Salusi*. Vol. 16, No. 1
- Zahra, D. A & Wijaya, F. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business*. Vol. 12, No.2