

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Zuriyatina F. Hunowu, Irwan Yantu, Andi Juanna, Melan Angriani Asnawi

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
HistoriArtikel: Dikirim 04 Jan, 2025 Direvisi 16 Feb, 2025 Diterima 28 Feb, 2025	This study aims to examine the extent to which workload and compensation influence employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo City. The approach used in this study is a quantitative approach with a correlational quantitative method, involving 32 respondents as the sample. Data collection was carried out using questionnaires and documentation, while data analysis was performed through multiple regression. The results of the study indicate a positive and significant effect of workload and compensation on employee job satisfaction. Based on the coefficient of determination obtained from the regression model, it was found that workload and compensation together have an effect on employee job satisfaction with a contribution of 64%. Meanwhile, the remaining 36% is influenced by other factors outside the model that were not examined in this study.
Kata Kunci: Beban Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja	<i>Copyright © 2025 Author / This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>
ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode kuantitatif korelasional, yang melibatkan 32 responden sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dan dokumentasi, sementara analisis data dilakukan melalui regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari model regresi, ditemukan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 64%. Sementara itu, sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.	
Korespondensi: fidyahunowu25@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai elemen vital dalam organisasi tidak hanya berperan sebagai perencana dan pelaksana, tetapi juga sebagai penentu keberhasilan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki memiliki profesionalisme, loyalitas, dedikasi, serta kesejahteraan yang terjamin. Salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar dalam menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Berbagai faktor mempengaruhi

kepuasan kerja, di antaranya adalah beban kerja dan kompensasi. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan, sedangkan kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai.

Penelitian ini berfokus pada pegawai non-ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Berdasarkan data kepegawaian, dari total 67 pegawai, terdapat 32 pegawai honorer yang menerima kompensasi dengan perbedaan mencolok dibandingkan pegawai negeri sipil (PNS). Observasi awal mengungkapkan ketimpangan beban kerja dan pembagian tugas yang tidak merata, serta ketidakpuasan terhadap fasilitas dan sistem kompensasi yang diterima oleh pegawai honorer. Kondisi ini menjadi latar belakang pentingnya penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non-ASN.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kifly et al. (2019) menemukan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Sebaliknya, penelitian oleh I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panca Dewata Denpasar. Sementara itu, Citha dan Arif (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Gayamakmur Indogrosir Samarinda. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh Anik Hermingsih dan Desti Purwanti (2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, dengan fokus pada pegawai non-ASN. Pegawai non-ASN cenderung menerima beban kerja yang lebih berat dibandingkan ASN, namun memperoleh kompensasi yang lebih rendah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan relevan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai non-ASN di instansi pemerintah.

1.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor krusial dalam organisasi karena berhubungan langsung dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Schultz (2016) mengemukakan bahwa beban kerja terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sulit dalam waktu yang tersedia. Munandar (2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah lamanya waktu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja tanpa menimbulkan kelelahan. Menpan (2020) menambahkan bahwa beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat tiga indikator utama dalam menilai beban kerja, yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan: Pemahaman dan penguasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Penggunaan Waktu Kerja: Efisiensi penggunaan waktu kerja sesuai dengan standar operasional.
3. Target yang Harus Dicapai: Kesesuaian antara target kerja dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan.

1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai jika diberikan dengan tepat. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan yang diterima pegawai, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan. Rivai (2013) mengidentifikasi beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji: Imbalan utama yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran.
2. Insentif: Penghargaan yang diberikan atas kinerja yang melebihi standar.
3. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit): Tunjangan, asuransi, dan fasilitas kesejahteraan lainnya.

1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional pegawai terhadap pekerjaan yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi kerja. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai dalam pekerjaan mereka. Wijono (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2016) menekankan bahwa kepuasan kerja juga terkait dengan sikap pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, imbalan, serta hubungan antarpegawai.

Triatna (2015) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Penilaian Global Individu terhadap Pekerjaan.
2. Skor Somasi: Gabungan dari berbagai aspek pekerjaan.
3. Faktor Khas: Seperti sifat pekerjaan, supervisi, upah, peluang promosi, dan hubungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksploratif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa angka-angka dan analisis dilakukan menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai instrumen utama pengumpulan data.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Penelitian ini bersifat eksploratif karena bertujuan menggali sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Non-ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data secara menyeluruh dari seluruh populasi yang ada.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara langsung kepada responden, kemudian hasilnya diolah dan dianalisis secara statistik.

Dalam analisis data, tahap pertama adalah melakukan pengujian instrumen, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linier, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X secara individu terhadap Y , dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

validitas ini menggunakan program software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Pada variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan valid dimana hasil pearson correlation menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikategorikan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi 0,60 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, seluruh variabel yang diteliti, yakni Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y), menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kriteria
Beban Kerja	0,845	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,871		
Kepuasan Kerja	0,870		

Sumber: Data diolah, (2025)

3.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.340
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kepuasan kerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.340 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kepuasan kerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

3.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dikatakan memenuhi asumsi klasik yang baik apabila tidak ditemukan gejala multikolinearitas, yakni tidak adanya hubungan linier yang tinggi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

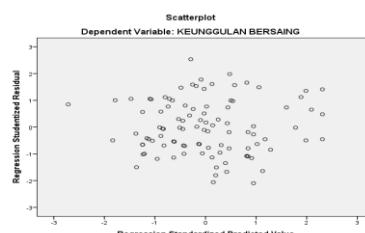
Model	Coefficients		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
	(Constant)	Beban Kerja		
1		Kompensasi	.353	2.835
			.353	2.835
	a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah batas ambang 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang dianalisis. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik terkait multikolinearitas, sehingga proses analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Apabila varians residual bersifat konstan antar pengamatan, kondisi ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians tersebut berbeda-beda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Gambar 1, terlihat bahwa sebaran titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y secara acak, tanpa membentuk pola tertentu atau pola yang teratur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis.

3.1.6 Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 4. Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.328	6.156		.703	.488
Beban Kerja	.439	.186	.429	2.361	.025
Kompensasi	.473	.200	.428	2.359	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.328 + 0.439 + 0.473 + e$$

3.1.7 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t digunakan dalam pengujian hipotesis parsial, yakni untuk menilai pengaruh individual setiap variabel X terhadap variabel Y (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Berdasarkan hasil analisis data melalui SPSS versi 22, diperoleh temuan sebagai berikut:

- Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) akan tetap atau konstan sebesar 4,328.
- Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,439. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y), di mana peningkatan beban kerja sebesar 1 persen akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 43,9%, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) juga bernilai positif sebesar 0,473, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 persen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 47,3%, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan.

2. Uji Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati nilai F hitung dan tingkat signifikansi pada kolom yang terdapat dalam tabel ANOVA. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (df) sesuai dengan yang tercantum pada tabel Uji F (lihat lampiran). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai F tabel sebesar F(2; 97) = 3,10. Hasil analisis data yang diolah menggunakan SPSS versi 22 menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	280.947	2	140.473	28.502	.000 ^b
Residual	142.928	29	4.929		
Total	423.875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data diolah, (2025)

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) menunjukkan bahwa berdasarkan output pada Tabel 4.21, nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 28,502 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,92. Dengan demikian, Hipotesis Ketiga (H3)

diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

3.1.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kecocokan atau ketepatan antara nilai prediksi yang dihasilkan oleh model regresi dengan data aktual dalam sampel. Indikator ini bertujuan untuk menilai seberapa baik hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada dalam rentang antara 0 hingga 1, atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.640	2.220

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

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil analisis yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh simultan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,640 atau 64%. Sementara itu, sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa indikator target capaian memiliki sebaran yang paling rendah, yang mengindikasikan bahwa masih banyak program kerja yang belum tercapai. Sebaliknya, indikator penggunaan waktu mencatat hasil yang terbaik. Dari hasil regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hamid (2014), Kifly et al. (2019), dan Dewi et al. (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja yang seimbang dan proporsional dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terlalu tinggi, tetapi tetap menantang dan sesuai dengan kemampuan pegawai, dapat memotivasi mereka untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas dapat menyebabkan stres dan penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara efektif, memastikan bahwa setiap pegawai memiliki cukup waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, tanpa merasa terbebani.

3.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Indikator insentif dalam penelitian ini mencatat sebaran terendah, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap evaluasi kinerja yang dilakukan. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung, seperti fleksibilitas waktu kerja atau tunjangan lainnya, mendapat penilaian positif dari para pegawai. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ramadani (2019), Akmal & Ihda (2015), dan Citha et al. (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Kompensasi yang tepat, baik itu berupa insentif langsung seperti gaji dan tunjangan maupun kompensasi tidak langsung seperti fasilitas kerja atau keseimbangan kehidupan kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Pengelolaan kompensasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.

3.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Indikator rekan kerja dalam penelitian ini mencatat sebaran terendah, yang menandakan kurangnya kepuasan dalam hal kerja sama tim. Sebaliknya, indikator upah mencatat sebaran tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih puas dengan aspek kompensasi yang mereka terima. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik Beban Kerja maupun Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasyim (2020), yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kombinasi Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan pentingnya keseimbangan antara aspek-aspek pekerjaan yang bersifat fisik dan emosional serta aspek penghargaan finansial. Ketika pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan sebanding dengan kompensasi yang diterima, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajer dan organisasi perlu memperhatikan keseimbangan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai adalah seberapa besar dan seimbang beban kerja yang diberikan. Ketika beban kerja dirasakan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja, bahkan menambah tingkat stres atau kelelahan kerja.

Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kompensasi yang sesuai dan adil menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai. Tak hanya dari segi materi, tetapi juga dari aspek non-materi seperti fleksibilitas waktu kerja dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai.

Secara keseluruhan, baik beban kerja maupun kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasakan bahwa beban kerja yang diberikan sebanding dengan kompensasi yang diterima, cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja yang diberikan dan kompensasi yang diterima oleh pegawai, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran penting tentang bagaimana pengelolaan beban kerja dan kompensasi yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

REFERENSI

- [1] Akmal, & Ihda. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Gayamakmur Mobil Medan.
- [2] Citha, R., & Arif, A. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Gayamakmur Indogrosir Samarinda.
- [3] Dewi, P. A., et al. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar.
- [4] Ghazali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- [5] Hamid, S. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- [7] Hasyim, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia.
- [8] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan). (2020). Pedoman analisis beban kerja. <https://peraturan.bpk.go.id>
- [9] Kifly, F., et al. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.
- [10] Koesomowidjojo, S. R. (2017). Manajemen SDM dalam organisasi modern. Salemba Empat.
- [11] Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- [12] Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. UI Press.
- [13] Ramadani, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- [14] Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- [15] Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). Psychology and work today (10th ed.). Pearson Education.
- [16] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- [17] Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.

- [18] Triatna, C. (2015). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Remaja Rosdakarya.
- [19] Wijono, S. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Kencana.