

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Laksono Agung Pamungkas Sutopo*, Allya Roosallyn Assyofa, Affandi Iss

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*laksonoagung1250@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com, affandi_iss196@yahoo.com

Abstract. The main asset of the organization is human resources, because it plays an important role in achieving organizational goals effectively and efficiently. This study aims to determine the workload at PT Pos Indonesia Asia Afrika Bandung branch, to determine compensation at PT Pos Indonesia Asia Afrika Bandung branch, to determine employee job satisfaction at PT Pos Indonesia Asia Afrika Bandung branch, and to determine the effect of workload and Compensation for Job Satisfaction. This research activity was conducted at PT Pos Indonesia Asia Afrika Bandung Branch. The research method used is descriptive analysis and verification by operating the calculations using the SPSS 25.0 program. Respondents of this study were employees of PT Pos Indonesia totaling 50 samples. The sampling technique is the Slovin formula and the probability sampling technique. The variables studied in this study are Workload (X1) and Compensation (X2) while the dependent variable is Job Satisfaction (Y). The results of this study indicate that the workload variable partially affects employee job satisfaction and the compensation variable partially affects employee job satisfaction. And simultaneously the workload and compensation variables have a significant effect on job satisfaction of PT Pos Indonesia's Asia Afrika Bandung branch.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Workload.*

Abstrak. Aset utama organisasi adalah sumber daya manusia, karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Beban Kerja di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung, untuk mengetahui Kompensasi di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung, untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung, dan untuk mengetahui besar pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Kegiatan penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia berjumlah 50 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik probability sampling. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta secara simultan variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.

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

A. Pendahuluan

Organisasi adalah entitas terencana yang bermaksud untuk sepenuhnya menggunakan sumber dayanya guna mencapai tujuannya. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan berusaha untuk mencapai keuntungan yang optimal dan menjaga kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Menurut Gary Dessler (2018:3) Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sikap yang bernilai positif dari karyawan, baik tingkah laku maupun perasaannya terhadap pekerjaan didasarkan pada penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghormati dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Schermerhorn (2017:467), kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang suatu pekerjaan.

Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan mengandalkan kemampuan dan potensi dari karyawan.

Menurut Siswanto dalam Nova ellyzar (2107:38) beban kerja merupakan kegiatan yang harus dirampungkan oleh unit kerja atau pemangku jabatan secara terstruktur dengan menggunakan teknis analisis beban kerja, teknis analisis jabatan, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi tentang efektivitas dan efisiensi kerja suatu unit kerja.

Menurut Gary Dessler (2016:175) kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dan timbul dari pekerjaan tenaga kerja. Penyusunan sistem kompensasi yang efisien dan efektif menjadi bagian penting dari MSDM karena bisa mempertahankan dan menarik pegawai yang kompeten. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Suparyadi (2014:271) kompensasi adalah akumulasi dari semua pendapatan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai apresiasi atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, baik nonfinansial maupun bersifat finansial. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Pemberian insentif yang tidak terjadwal menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. bagaimana beban beban kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?
2. bagaimana kompensasi karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?
3. bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?
4. seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?
5. seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?
6. seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung?

Kemudian, tujuan dari penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. untuk memahami beban kerja di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.
2. untuk memahami kompensasi di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.

3. untuk memahami kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.
4. untuk memahami seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.
5. untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.
6. untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung yang berjumlah 100 orang karyawan.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan, oleh peneliti adalah teknik probability sampling. Teknik probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Didapatkan sejumlah sampel penelitian sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif..

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variable beban kerja berpengaruh negatif signifikan dan variable kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia cabang Asia Afrika Bandung.

Dari hasil uji validitas terhadap 26 pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan analisis keputusan dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh "cukup baik" (33,3%) antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Kemudian, melalui analisis penilaian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang 'cukup' (31%) antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Melihat hasil perhitungan pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 12,168 dan signifikansi = 0,007. Uji Perbandingan Signifikansi = 0,007, $\alpha = 5\%$ (0,05), 0,007 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada saat yang sama.

Dari persamaan nilai regresi maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

$$Y = 18,149 + 0,008X_1 + 0,203X_2$$

1. Nilai konstanta dari rumus di atas adalah 18,149. Artinya, jika beban kerja dan imbalan tidak meningkat sebesar (0)/naik tertentu, maka kepuasan kerja akan menjadi 18.149.
2. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,008. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Artinya untuk setiap kenaikan beban kerja, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,008.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,203. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif antara remunerasi dan kepuasan kerja. Artinya untuk setiap kenaikan gaji, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,203.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farham M Pontoh (2014:111) dimana Terdapat hubungan yang nyata (signifikan) secara simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung dapat ditarik kesimpulan

sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 165,17 dan berada di garis kontinum 58,59%. Hal ini ditunjukkan dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara waktu, usaha ataupun psikologis. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan berkualitas.
2. Kompensasi karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 160,75 dan berada di garis kontinum 55,38%. Hal ini ditunjukkan dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Pos Indonesia kepada karyawannya baik secara langsung dan tidak langsung. Karyawan mendapatkan apa yang telah dijanjikan pada saat perjanjian kerja.
3. Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 169,132 dan berada di garis kontinum 59,56%. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia dinilai puas dengan aspek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan.
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung di dasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial, Nilai t-hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 2,368 dengan nilai t-tabel sebesar 1.684 yang berarti t-hitung > t-tabel atau $2,368 > 1,684$ dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan Beban Kerja terdapat pengaruh “Cukup” (33,3%) antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung di dasarkan uji hipotesis secara parsial, Nilai t-hitung yang didapat untuk variabel Kompensasi sebesar 2,092 dengan nilai t-tabel sebesar 1.684 yang berarti t-hitung > t-tabel atau $2,092 > 1,684$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, itu berarti Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan Kompensasi terdapat pengaruh “Cukup” (31%) antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
6. Pengaruh Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung berdasarkan hasil tabel didapat menunjukkan nilai f hitung sebesar 12,168 dan f tabel sebesar 3,20 dengan signifikansi = 0,007. Pengujian dengan membandingkan F hitung = 12,168 dengan F tabel = 3,20 maka F hitung > F tabel artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Acknowledge

Tak lupa peneliti mengucapkan terima kasih kepada para dosen terutama dosen pembimbing Bapak Affandi Iss, S.E., M.M. dan Ibu Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.Si. Selaku dosen Pembimbing yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Lalu kepada orang tua yang telah mensupport peneliti dalam segala kegiatan perkuliahan, kemudia kepada teman-teman juga yang telah membantu dan memberi masukan kepada peneliti

Daftar Pustaka

- [1] Afandi, M., & Lestari, E. (2018). Participative maintenance of upstream Pusur Sub Watershed area through the conservation field school in Mriyan village of Boyolali District, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2(74), 217-223.
- [2] Schermerhorn et al. 2017. *Management 6th Asia-Pacific Edition*. Australia: Wiley.
- [3] Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia
- [4] Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP*

Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 1. No. 1:Hal 38.

- [5] Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- [6] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Refika Aditama.
- [7] ratista , Alvin Cakra. (2021). *Analisis Kualitas Pelayanan Menggunakan Metode Service Quality dan Diagram Kano untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah di Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bandung*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 10-15