

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDAKO TRADING COY

Muhammad Areka Taruna¹⁾, Tengku Lyza Tahura²⁾, Hafriz Rifki Hafas³⁾

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
email: arekatarunna@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
email: tengkulyza@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
email: hafrizrh@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload on job satisfaction, to determine compensation on job satisfaction and to determine the effect of workload and compensation on job satisfaction. The total population in this study were 114 respondents and by using a saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the results of the workload t test ($2,547 > 1,984$) and Sig. ($0.012 < 0.05$) so that it has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Indako Trading Coy Medan. The results of the t-test Compensation ($1.708 < 1.984$) and Sig. ($0.09 > 0.05$) so it has no effect on job satisfaction at PT. Indako Trading Coy Medan. F test results Workload and compensation ($13,717 > 3.09$) and Sig. ($0.00 < 0.05$) so that it has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Indako Trading Coy Medan.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 114 responden dan dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t beban kerja ($2,547 > 1,984$) dan Sig. ($0,012 < 0,05$) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Hasil uji t Kompensasi ($1,708 < 1,984$) dan Sig. ($0,09 > 0,05$) sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Hasil uji F Beban kerja dan kompensasi ($13,717 > 3,09$) dan Sig. ($0,00 < 0,05$) sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Walaupun banyaknya sarana prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan SDM kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, SDM menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap bertahan, juga menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, sebuah perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Marwansyah (2016:29) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan yang memilih beban kerja mengatakan bahwa beban kerja tidak seimbang dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang sedikit. Menurut Mahendrawan dan Indrawati (2015:1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Ardana dkk (2019:11) menyatakan kompensasi merupakan suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja menurut Moekijat (2017:42) didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Karyawan bagian *sales*/penjualan di PT Indako Trading Coy mengalami masalah yang berhubungan dengan stres kerja yaitu beban kerja yang tinggi, beban kerja di karyawan bagian penjualan di PT Indako Trading Coy dilakukan dalam system target dan setiap *sales* memiliki target yang berbeda beda tergantung pada posisi yang dijabat. Beban yang *sales* alami misalnya dalam tiga bulan *sales training* harus dapat melakukan penjualan unit sebanyak 5 unit agar mencapai target dan bisa mendapatkan gaji dan bonus yang ada. jika tidak mencapai target maka *sales* akan mendapatkan SP (surat peringatan) dari perusahaan, dan jika setelah sp target tidak tercapai lagi maka akan ada pemutusan hubungan kerja bagi karyawan tersebut. semakin tinggi tingkatan *sales* semakin tinggi juga target penjualan yang di tetapkan, hal tersebut yang menjadi penyebab beban kerja bagi karyawan bagian penjualan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy, dan untuk mengetahui apakah beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

B. STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2016:243) yaitu kepuasan kerja adalah hasil sebuah persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk pegawai itu sendiri. Menurut Sutrisno (2019:75), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Priansa (2014:291), berpendapat bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Rivai dan Sagala (2017:856) kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

2. Beban Kerja

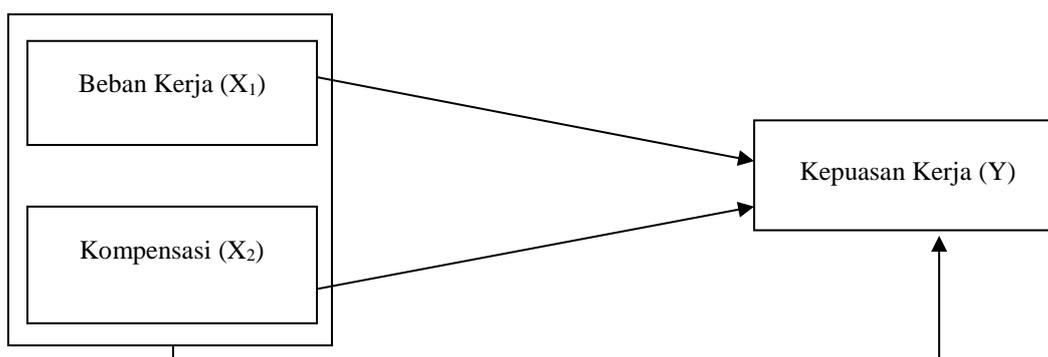
Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2018:15). Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014:94) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Moekijat (2017:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volum yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Dhania (2014:104) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu istilah yang digunakan dalam literatur-literatur manajemen kontemporer, yang mencakup segala sesuatu yang diterima seseorang yang dipekerjakan sebagai pengganti kontribusinya kepada perusahaan, Jadi kompensasi mencakup semua pengeluaran sumber daya yang berharga dari organisasi

kepada karyawan, termasuk para pekerja atau buruh, para manejar, para profesional dan tidak ketinggalan juga kepada pemegang puncak tertinggi piramida manajemen (Nash dan Carrol dalam Sinambela, 2019:50). Mathis dan Jackson (2016:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2016:117), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Handoko (2019:70) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mangkunegara (2017:83), menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan.

4. Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

5. Hipotesis Penelitian

H₁. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

H₂. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

H₃. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:50), penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indako Trading Coy yang beralamat di Jl. Pemuda No 18 D-H Medan. Waktu penelitian dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan mulai dari akhir Juni hingga September 2021.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini *sales* PT. Indako Trading Coy Pemuda, PT. Indako Trading Coy SM. Raja dan PT. Indako Trading Coy Krakatau yang berjumlah 159 orang. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu (Sugiyono, 2019:82). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *sales* PT. Indako Trading Coy yang berjumlah 114 orang dengan menggunakan rumus slovin.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber yang digunakan adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019:308) data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dan dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner mengenai beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh karyawan tentang pendapat mereka mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy.

Tabel 1
Defini Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator-indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Hasil sebuah persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk pegawai itu sendiri Sumber : Luthans (2016:243)	1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. Turnover Sumber Hasibuan (2016:202)	Likert
Beban Kerja (X ₁)	Sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Sumber : Astianto dan Suprihhadi (2014)	1.Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan Sumber : Putra (2012)	Likert
Kompensasi (X ₂)	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Sumber : Mathis dan Jackson (2016:118)	1. Gaji Pokok 2. Gaji Variabel 3. Kesejahteraan Karyawan Sumber : Mathis dan Jackson (2016)	Likert

Sumber: Diolah dari berbagai sumber,2022

6. Teknik Analisis

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan survey kuesioner ke responden. Metode analisis yang digunakan adalah Metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas& Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas seluruh item variabel Beban Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung > r table 0,182 sehingga seluruh item kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid. Pada hasil uji reliabilitas didapat nilai bahwasemua variabel Beban Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* Hitung > *Cronbach's Alpha* Standar. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Dalam Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan program IBM SPSS dalam pengujiannya memiliki tiga persamaan yaitu dapat menggunakan extract P-values dan Asymptotic P-values. Dan ditemukan nilai sebesar 2,668.

Pada penelitian ini pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance* dari hasil uji multikolinieritas. Diketahui hasil uji multikolinieritas antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Asumsi	VIF	Tolerance
Multikolenieritas X1	1,804	0,554
Multikolenieritas X2	1,804	0,554

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode glesjer. Hasil uji glesjer dapat dilihat pada tabel 3 dimana ditemukan nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja (X_1) sejumlah 0,355 dan variabel Kompensasi (X_2) sejumlah 0,299. Dari nilai signifikansi kedua variabel diketahui memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Asumsi	Sig.
Heteroskedastisitas X1	0,355
Heteroskedastisitas X2	0,299

Sumber: Data primer diolah, 2022

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear. Hipotesis 1, 2 dan 3 pada penelitian ini yaitu apakah variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, apakah variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, apakah variabel Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regeresi

Hipotesis	T	F	Koefiseien deteminasi R ²
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	2,547		18,4 %
Kompensasi → Kepuasan Kerja	1,708		
Beban Kerja & Kompensasi → Kepuasan Kerja		13,717	

Sumber: Data primer diolah, 2022

2. Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil uji t ($2,547 > 1,984$) dan Sig. ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan sedikit maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Lebih lanjut hal tersebut dapat berakibat pada meningkatnya kepuasan kerja. Strategi yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan adalah dengan melakukan konseling kepada atasan, strategi pembagian tugas kerja yang proporsional berdasarkan kemampuan pekerja satu sama lainnya.

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihadi (2014:111) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriyana dan Ulfah (2020:1), Tambengi dkk (2016:1) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil uji t ($1,708 < 1,984$) dan Sig. ($0,090 > 0,05$). Hal ini disebabkan upah insentif yang diberikan organisasi masih belum sesuai sehingga belum dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, begitu juga dengan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. Menurut Hasibuan (2016:117), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015:2), Iroth dkk (2018:18), Wahyuni dan Irfani (2019:1), Satriyana dan Ulfah (2020:1), Tambengi dkk (2016:1), Hasyim (2020:1) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil uji F ($13,717 > 3,09$) dan Sig. ($0,000 < 0,05$). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi antara lain disebabkan karyawan sanggup melaksanakan segala peraturan perusahaan yang berlaku di dalam perusahaan, serta tidak adanya niat untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015:2), Iroth dkk (2018:18), Wahyuni dan Irfani (2019:1), Satriyana dan Ulfah (2020:1), Tambengi dkk (2016:1), Hasyim (2020:1) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja juga tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

SIMPULAN & SARAN

Beberapa kesimpulan yang dari hasil penelitian ini adalah Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan.

Saran dalam penelitian ini adalah memberikan contoh untuk terus loyal pada perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Terus mengupayakan dan mendorong karyawan untuk selalu

meningkatkan kemampuan dan kemauannya, misalnya dengan mengikutkan pelatihan ketrampilan sesuai tuntutan standar kompetensinya. Pimpinan juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beraktualisasi diri, menggunakan segenap kemampuannya, skill dan potensi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Dalam kaitannya dengan kompensasi, perusahaan hendaknya memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astianto, A., Supriyadi H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Tugas Akhir. STIESIA.
- Cahyani, Ami Shiva., Suwarsi, Sri dan Roosallyn, Allya. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. *Prosiding Manajemen*. ISSN: 2460-6545.
- Dhania, Dhini Rama. (2014). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1, No 1.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang. Badan Percetakan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2019), *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasyim, Wachid. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Volume 01 Issue 02 – Juli 2020. e-ISSN 2716-0238
- Iroth, Anugerah., Lengkong, Victor P.K dan Dotulong, Lucky O.H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal. 2098 – 2107.
- Kreitner dan Kinicki (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2016), *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Mahendrawan, I Gede dan Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961. ISSN : 2302-8912
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. (2017). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Bandung : Penerbit CV Bandar Maju.
- Nawab, Samina dan Bhatti, Komal Khalid. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 8; May 2011.
- Noor, J. (2017). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2017). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Satriyana, Maria Ulfah, Warneri. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPK Puskesmas Alianyang Pontianak. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak.

- Sinambela, Litjan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimarut, Thammarak dan Mekhum, Witthaya. (2020). The Influence of Workload and Co – Worker Attitude on Job Satisfaction among Employees of Pharmaceutical Industry in Bangkok, Thailand: The Mediating Role of Training. *Sys Rev Pharm* 2020; 11(2): 603 611
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Edisi I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Tambengi, Kevin F.S., Kojo, Christoffel dan Rumokoy, Farlane S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 - 1097 ISSN 2303-1174.
- Wahyuni, Rika dan Irfani, Hadi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE Fakultas Psikologi*, Vol. 12 , No.1 , Januari 2019, ISSN : 2088-5198, e-ISSN : 2502-8766.