

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat

Astri Lestari¹, Desy Suryani^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, Rt.3/RW.2. el. Slipi, Kec. Palmerah. Kota Jakarta Barat.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta. 11480

Email: 64207530@bsi.ac.id¹, desyy.dsn@bsi.ac.id^{2*}

Submit: 13-02-2025	Revisi: 16-02-2025	Terima 17-02-2025	Terbit Online: 25-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Studi dilakukan bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat. Studi ini menggunakan metode kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi studi ini sebanyak 113 orang, sampel yang ditentukan sebanyak 88 responden. Analisis dalam penelitian ini melibatkan serangkaian uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, pemeriksaan terhadap asumsi klasik, penerapan regresi linier berganda, proses uji hipotesis, serta penghitungan koefisien determinasi dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan beban kerja (X1) mempunyai dampak positif serta signifikansi pada kepuasan kerja karyawan, dengan hasil hitung sejumlah 3,833 yang melampaui ttabel sejumlah 1,988 dalam tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel kompensasi memberikan dampak positif serta signifikansi pada kepuasan kerja karyawan, dengan hasil hitung sejumlah 6,278 yang lebih besar dari ttabel sejumlah 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan beban kerja dan kompensasi memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai perolehan Fhitung yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel ($76,210 > 3,10$) dan tingkat signifikansi yang tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

ABSTRACT - The study aims to examine the impact of workload (X1) and compensation (X2) on job satisfaction (Y) of employees at biMBA AIUEO Pasif Unit, West Jakarta. This study employs a quantitative method, with data collected through the distribution of questionnaires. The study population consists of 113 individuals, with 88 respondents selected as the sample. The analysis involves a series of tests including validity and reliability testing, classical assumption checks, multiple linear regression, hypothesis testing, and the calculation of the determination of IBM SPSS Statistics version 27. The partial hypothesis test results show that workload (X1) has a positive and significant impact on employee job satisfaction, with a t-value of 3.833 exceeding the significance threshold of $0.000 < 0.05$ and the t-table value of 1.988. With a t-value of 6.278, higher than the t-table value of 1.988 at a significance threshold of $0.000 < 0.05$, the salary variable likewise significantly and favorably affects work satisfaction. The simultaneous hypothesis test indicates that both workload and compensation have a significant impact on job satisfaction, with an F-value of 76.210, greater than the F-table value of 3.10, and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki strategi yang telah disusun dengan cermat untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat harus mempertimbangkan berbagai determinan yang berpengaruh terhadap performa karyawan, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu di lingkungan kerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Danang Suntoyo dalam (Lucky Meilasari et al., 2020) kepuasan kerja merepresentasikan suatu keadaan afektif yang melibatkan persepsi positif atau negatif individu terhadap pengalaman kerjanya, di mana penilaian tersebut terbentuk melalui refleksi subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani.

Pada objek yang diteliti ditemukan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja (Lestari et al., 2024) karyawan yang dapat dilihat dari, terdapat keluhan pada satu bagian organisasi mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan terkait banyaknya laporan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam kurung waktu harian, mingguan, maupun bulanan. Pengerjaan tugas yang padat disetiap harinya sehingga menyita waktu diluar jam kerja. Dan mengenai kompensasi yang masih minim, serta penurunan inisiatif dan kreativitas dalam membimbing anak, serta tingkat karyawan datang telambat setiap bulannya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan hasil temuan yang berbeda. Hasil riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Lucky Meilasari et al., 2020) Studi berikut membuktikan bahwasanya ditemukan hubungan positif antar beban kerja dan kepuasan kerja pekerja, meskipun dampak yang ditimbulkan tidak signifikan secara statistik. Secara implisit, hal berikut memberikan indikasi bahwasanya meningkatnya beban kerja cenderung mengakibatkan penurunan dalam tingkat kepuasan kerja pekerja. Temuan berikut bertolak belakang terhadap perolehan studi sebelumnya yang dilaksanakan (Hasyim, 2020) bahwasanya secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan).

Studi (Lucky Meilasari et al., 2020) Secara individual, kompensasi menunjukkan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini mungkin dikarenakan oleh kenyataan bahwa fluktuasi dalam besaran kompensasi, baik itu kenaikan maupun penurunan, tampaknya tidak memberikan dampak yang berarti pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penemuan berikut berbeda dengan studi yang dilaksanakan (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023) yang menyatakan bahwa secara individu, kompensasi tidak membuktikan terdapatnya dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ada kesamaan dan perbedaan yang dapat ditemukan antara studi-studi sebelumnya yang telah dibahas sebelumnya dengan penelitian yang akan dianalisis oleh penulis. Untuk persamaan yang ditemukan adalah persamaan dalam variabel dan metode penelitian. Persamaan variabel meliputi variabel beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan persamaan teknik studi yang dipergunakan sama-sama menerapkan teknik studi kuantitatif. Untuk membedakan dengan penelitian yang akan dianalisis terdapat pada objek penelitian yang mana peneliti akan melakukan penelitian di biMBA AIUEO Cabang Pasif Jakarta Barat.

Menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, perusahaan perlu melakukan pengelolaan yang lebih baik terhadap beban kerja yang diterima oleh setiap individu dalam organisasi. Pendapat Haryanto, beban kerja merujuk pada sekumpulan aktivitas yang wajib dituntaskan oleh individual ataupun kelompok pekerja dalam jangka waktu terkhusus dalam konteks operasional perusahaan yang berjalan secara normal. (Mahawati et al., 2021).

Di samping beban kerja yang turut memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, faktor kompensasi juga memainkan peran krusial. Menurut Bangun dalam (Waskito & Putri, 2022) Kompensasi mengacu kepada imbalan yang diterima pekerja sebagai penghargaan karena kontribusi tenaga dan pengetahuan mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi memainkan peran penting dalam strategi organisasi secara keseluruhan, karena memengaruhi tingkat kepuasan kerja, produktivitas, dan berbagai faktor lainnya.

Hipotesis

Menurut hubungan antar variabel dalam kerangka pikiran, sehingga dibuatlah hipotesis di bawah:

Ho1: Diduga beban kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

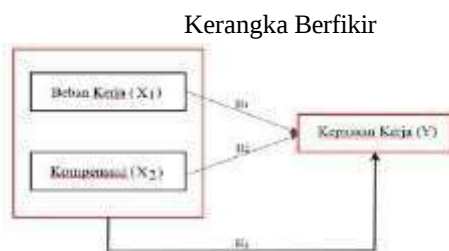
Ha1: Diduga beban kerja ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Ho2: Diduga kompensasi tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Ha2: Diduga kompensasi ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Ho3: Diduga beban kerja dan kompensasi tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan dengan cara simultan pada kepuasan kerja karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Ha3: Diduga beban kerja dan kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan cara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.



Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 1 Kerangka Berfikir

Tujuan Penelitian

Diantara tujuan yang diharapkan dari studi berikut yaitu seperti di bawah ini:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial pada kepuasan kerja di biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan kompensasi dengan cara simultan pada kepuasan kerja di biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Pada studi berikut, peneliti memakai pendekatan kuantitatif. Pendapat Walidin, Saifullah & Tabrani, dalam (Adlini et al., 2022) penelitian kuantitatif merujuk pada suatu pendekatan penelitian yang memiliki tujuan dalam rangka menggali pemahaman mendalam tentang fenomena manusia atau sosial melalui cara menyajikan gambaran yang komprehensif serta terperinci.

Penelitian asosiatif kausal merupakan jenis pendekatan yang dirancang untuk menginvestigasi hubungan antara dua maupun lebih variabel. Pada kajian berikut, pendekatan tersebut diterapkan guna memahami seberapa besar dampak yang dimiliki beban kerja serta kompensasi pada tingkat

kepuasan bekerja karyawan. Di dalam model studi berikut, beban pekerjaan diwakili oleh variabel X1, kompensasi sebagai variabel X2, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y, yang menjadi objek utama untuk dianalisis dalam kerangka hubungan kausalitas.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan pendapat Sugiyono dalam (Niarti, 2021) populasi mengacu kepada sebuah area atau kelompok yang mencakup entitas ataupun sumber daya yang mempunyai ciri-ciri serta kriteria terkhusus, yang sudah ditetapkan penulis untuk dianalisis. Pada konteks studi berikut, populasi yang dikaji meliputi seluruh karyawan biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat, yang berjumlah sekitar 113 individu.

Sugiyono berpendapat dalam (Sanny & Dewi, 2020) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada riset ini teknik dalam pengambilan sampel menggunakan probability sampling, salah satu jenisnya, simple random sampling, dilakukan atas dasar memilih sampel secara acak dari seluruh anggota populasi tanpa mempertimbangkan adanya kelompok atau strata tertentu dalam populasi tersebut (Asari et al., 2023). Penentuan kuantitas sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang berfungsi untuk menetapkan ukuran sampel yang representatif dari populasi yang sedang diteliti. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperoleh jumlah sampel sebesar 88,10 orang, kemudian dibulatkan menjadi 88 orang. Sehingga, studi berikut memilih sampel yang terdiri dari karyawan di biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Prayogi dalam (Istiqomah & Adi, 2020) terdapat dua teknik pengumpulan informasi, yaitu observasi dan kuesioner.

Dalam studi ini peneliti mengimplementasikan metode observasi, kuesioner dengan memakai skala likert. Skala Likert merupakan instrumen yang dipergunakan guna memberikan penilaian tindakan, perspektif, serta asumsi individual ataupun kelompok pada sebuah kejadian sosial. Kriteria skala likert menurut Sugiyono dalam (Apriliani & Ekowati, 2023):

Tabel 1. “Kriteria Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merujuk pada tingkat keakuratan suatu alat ukur dalam menilai atau mengukur variabel yang dimaksudkan (Helmi, 2021). Pengujian validitas dilakukan melalui komparasi antar hasil r hitung serta r tabel dalam tingkat signifikan 5%. Keputusan uji validitas sebagai berikut:

H_0 diterima apabila r hitung $> r$ tabel (menunjukkan alat pengukuran yang dipakai valid ataupun absah). H_0 ditolak apabila r statistik $k < r$ tabel, sehingga H_0 tidaklah diterima. (Proses ukur yang dipakai tidaklah valid ataupun tidak absah).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada kesanggupan sebuah alat pengukuran untuk memberi perolehan yang stabil dan konsisten dalam berbagai pengukuran. Ketika instrumen digunakan berulang kali untuk menilai fenomena yang identik dan mencapai hasil yang serupa, maka dapat dikatakan bahwa alat tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Helmi, 2021). Santoso dalam (Pratama et al., 2023) apabila koefisien Alpha berada di bawah angka 0,6 maka instrumen yang digunakan dipandang tidak memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai Alpha melebihi 0,6 instrumen tersebut dapat dikategorikan sebagai reliabel dengan kualitas yang sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas ialah sebuah prosedural yang dipakai guna mengevaluasi distribusi data, bertujuan untuk mengidentifikasi benarkah data mengikuti distribusi normal ataupun tidak (Haryono et al., 2023). Untuk menilai kesesuaian distribusi data dengan normalitas, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan, yang secara khusus diaplikasikan pada data dengan ukuran antara 20 hingga 1000 sampel ($20 \leq N \leq 1000$). Pada studi berikut, data dikategorikan mempunyai pendistribusian normal apabila hasil signifikan melebihi 0,05 (sig. $> 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (Yeni, 2022) pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengungkapkan adanya potensi keterkaitan yang kuat antar variabel tidak terikat pada sebuah model regresi. Evaluasi terkait masalah multikolinearitas ini bisa dilaksanakan dengan merujuk kepada dua indikator utama, yakni hasil Tolerance serta VIF. Jika hasil Tolerance melebihi ambang batas 0,10 serta hasil VIF tidak melebihi 10, maka simpulannya ialah model regresi tidaklah mengalami masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance berada di bawah 0,10 serta hasil VIF melebihi 10, perihal itu mengindikasikan terdapatnya gangguan multikolinearitas pada model yang dianalisis (Putra & Elisabet, 2022).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Hartin, 2023), tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi adanya perbedaan varians pada model regresi. Berbagai metode tersedia untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, di antaranya ialah:

1. Apabila terdapat pola titik – titik memberikan bentuk suatu pola terkhusus sehingga terdapat heteroskedastisitas.
2. Apabila terdapat pola yang gamblang dan titik – titik yang mengalami penyebaran di atas serta bawah nilai 0, sehingga tidaklah terdapat heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda dipergunakan untuk menguji apakah pada hubungan linear antara sejumlah variabel independent (X) yang dalam konteks studi berikut mencakup aspek-aspek beban kerja dan kompensasi, terhadap variabel dependent (Y), yang dalam penelitian ini diartikan sebagai kepuasan kerja (Putra & Elisabet, 2022). Model regresi linear berganda direpresentasikan dengan rumus di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent.

X = Variabel Independent.

a = Kostanta.

β = Slope.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial, yang juga dikenal sebagai pengujian t, dipakai guna melakukan pengujian dampak setiap variabel tidak terikat dengan individual pada variabel dependent. Pengujian t berikut

dilaksanakan melalui tingkat signifikan α sebesar 0,05. Kriteria landasan untuk pengujian t berikut dapat dijelaskan di bawah (Puspita et al., 2022):

1. Hasil t hitung $< t$ tabel serta $\alpha > 0,05$ kemudian H_0 diterima, maksudnya variabel independent tidak memberi dampak signifikansi terhadap variabel dependent.
2. Hasil t hitung $> t$ tabel serta $\alpha < 0,05$ kemudian H_a diterima, artinya variabel independent memberi dampak signifikan terhadap variabel dependent.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian f dipakai guna mengidentifikasi benarkah ditemukan dampak secara bersamaan serta signifikan antar variabel tidak terikat dengan variabel dependen (Wirtadipura, 2022). Ghazali berpendapat dalam (Racabadi & Priyawan, 2023) mengenai ketentuan uji f yaitu:

1. Apabila hasil signifikansi $f < 0,05$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima, yang mengindikasikan seluruh semua variabel bebas mempunyai dampak yang signifikan pada variabel dependent.
2. Apabila hasil signifikansi $f > 0,05$, sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak, yang artinya variabel bebas tidaklah mempunyai dampak signifikansi pada variabel terikat.

Dalam menentukan f table, f tabel dicari dengan rumus $f(k;n-k)$. Tingkat signifikansi atau derajat kesalahan dalam studi berikut ialah 5% ataupun 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat dalam (Rahmadani & Akbar, 2023) koefisien determinasi adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana korelasi antar dua maupun lebih variabel memiliki kekuatan yang bisa diukur, yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi, yang memiliki nilai antara 0 sampai 1, menggambarkan sejauh manakah variabel independent bisa memprediksi variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Ketika nilai $R^2 = 0$, hal ini mengindikasikan bahwasanya variabel independent tidak mempunyai kesanggupan menjabarkan perubahan pada variabel dependent. Kebalikannya, apabila R^2 mencapai 1, ini berarti model regresi dapat menguraikan seluruh variasi pada variabel dependent dengan akurasi yang sempurna, berdasarkan pengaruh dari variabel independent yang dimasukkan dalam analisis.

3. HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel X_1, X_2, Y

Variabel	Hasil Perbandingan r hitung & r tabel	Keputusan
Beban Kerja	r hitung $> r$ tabel	Valid
Kompensasi	r hitung $> r$ tabel	Valid
Kepuasan Kerja	r hitung $> r$ tabel	Valid

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada semua individual variabel dinyatakan valid, dikarenakan hasil pengujian r hitung melebihi r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,792	0,60	RELIABEL
Kompensasi (X_2)	0,753	0,60	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Y)	0,890	0,60	RELIABEL

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas beban kerja (X_1) (0,792) $>$ dari hasil Cronbach's Alpha (0,60), sehingga bisa dinyatakan reliabel. Kemudian variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai reliabilitas (0,753) $>$ dari hasil Cronbach's Alpha (0,60), bisa diambil kesimpulan reliabel. Serta variabel kepuasan kerja (Y) nilai reliabilitas (0,890) $>$ dari hasil Cronbach's Alpha (0,60), sehingga bisa disimpulkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88190555
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		0.48
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig.		.884

(2-tailed) ^a	99% Confidence Interval	Lower Bound	.876
		Upper Bound	.892
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Menurut analisis pada Tabel 4, diperoleh informasi bahwa distribusi data residual cenderung mengikuti distribusi normal. Hal ini terindikasi oleh hasil output yang menunjukkan nilai asymptotic significance (2-tailed) sejumlah 0,200, yang melebihi hasil signifikan 0,05. Berdasarkan hal tersebut, bisa disarikan bahwasanya data residual mengikuti pendistribusian normal, yang mengindikasikan bahwasanya model regresi yang diterapkan telah memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

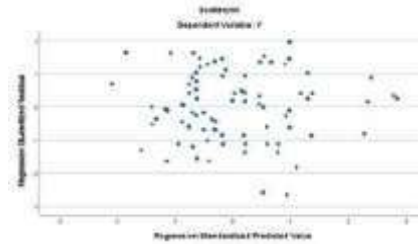
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.612	3.005		2.533	.013		
X1	.343	.090	.331	3.833	.000	.564	1.774
X2	.658	.105	.543	6.278	.000	.564	1.774

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V 27

Berdasarkan perolehan analisis pengujian multikolinearitas yang dilaksanakan, diperoleh informasi bahwasanya nilai tolerance pada variabel beban kerja serta kompensasi tiap-tiapnya ialah 0,564, yang melebihi 0,1, serta hasil VIF pada kedua variabel tersebut adalah 1,774, yang lebih kecil dari 10. Sehingga, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak ditemukan indikasi multikolinearitas signifikansi antar variabel yang tidak terikat pada model regresi berikut.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Menurut Gambar 2 yang terpapar di atas, hasil analisis regresi yang digunakan untuk menilai dampak variabel beban kerja serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak memperlihatkan adanya indikasi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diamati dari pola distribusi titik-titik dalam diagram yang tersebar dengan acak, dengan tidak adanya pola terorganisir, meliputi di atas ataupun bawah nilai 0 dalam sumbu Y. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya uji asumsi klasik terkait heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.612	3.005		2.533	.013
Beban Kerja (X1)	.343	.090	.331	3.833	.000
Kompensasi (X2)	.658	.105	.543	6.278	.000

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Tabel IV.12 Uji Analisis Linear Berganda tersebut, didapatkan persamaan linear berganda di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 7,612 + 0,343 X_1 + 0,658 X_2 + \varepsilon$$

Menurut perolehan proses hitung tersebut, sehingga perolehan koefisien regresinya bisa diinterpretasikan di bawah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,612 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, seperti beban kerja dan kompensasi, dianggap tidak berubah atau tetap pada nilai nol, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan berada pada angka 7,612.

2. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,343 mengindikasikan beban kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja (X1) akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0,343 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,658 mengindikasikan kompensasi mempunyai dampak positif kepada kepuasan kerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,658 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.612	3.005		2.533	.013
	Beban Kerja (X1)	.343	.090	.331	3.833	.000
	Kompensasi (X2)	.658	.105	.543	6.278	.000

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Hasil analisis parsial membuktikan bahwasanya variabel beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikansi pada kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi memberikan dampak positif serta signifikansi pada kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2350.878	2	1175.439	76.210	.000 ^b
	Residual	1311.020	85	15.424		
	Total	3661.898	87			

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Perhitungan f tabel yang didapat adalah $f = (2; 88-2) = (2; 86) = 3.10$, dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (5%). Berdasarkan evaluasi terhadap nilai F yang tertera dalam tabel ANOVA untuk uji simultan, ditemukan bahwasanya variabel beban kerja (X1) serta kompensasi (X2) dengan

signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Y). Hal ini tercermin dari perolehan signifikan tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta perolehan Fhitung yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel ($76,210 > 3,10$).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.634	3.92731
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)				

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS V 27

Merujuk pada hasil analisis data yang sudah dilaksanakan, didapat nilai koefisien determinasi (R square) dalam angka 0,642. Angka ini menjadi indikasi bahwasanya sebesar 64,2% unsur dalam kepuasan kerja (Y) dapat diuraikan oleh variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sementara itu, sisa sebesar 35,8% mendapat pengaruh dari sejumlah faktor lainnya yang ada di luar ruang lingkup studi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat

Berdasarkan serangkaian pengujian yang dilaksanakan oleh peneliti, sesuai dengan pengujian observasi yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui hasil dari uji t diketahui thitung $3,833 > ttabel 1,988$, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal mengenai beban kerja (X1) diterima, sedangkan H_0 ditolak. Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat diinterpretasikan bahwa variabel beban kerja dalam konteks parsial menunjukkan dampak positif serta signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Hal ini turut linear dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020) "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi". Temuan penelitian ini mengindikasikan adanya relasi positif serta signifikan pada tingkat beban kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan, di mana peningkatan pada beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja dalam konteks yang diteliti.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat

Berdasarkan serangkaian pengujian yang dilaksanakan oleh peneliti, sesuai dengan pengujian observasi yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui hasil dari uji t diketahui $t_{hitung} 6,278 > t_{tabel} 1,988$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. H_a2 mengenai kompensasi (X2) diterima, sedangkan H_0 ditolak. Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat diinterpretasikan bahwasanya variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif serta signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan ketika dianalisis secara parsial.

Hal ini turut linear dengan riset dari (Antoni et al., 2021) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang”. Temuan dari riset ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi serta menimbulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilaksanakan, termasuk observasi yang telah diuraikan sebelumnya, ditemukan bahwa hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi dalam angka 0,000, yang ada di bawah batas kritis 0,05. Di sisi lain, nilai F_{hitung} tercatat sebesar 76,210, yang melebihi nilai F_{tabel} yang sebesar 3,10. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2), secara simultan, memiliki dampak yang positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan di biMBA AIUEO Unit Pasif Jakarta Barat.

Hal ini juga didukung dari penelitian terdahulu (Taruna et al., 2022) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy”. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwasanya beban kerja serta kompensasi menunjukan dampak yang positif serta signifikan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil kajian mendalam melalui analisis penelitian dan pembahasan terkait pengaruh beban kerja serta kompensasi pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada biMBA AIUEO unit

Pasif Jakarta Barat, dapat disarikan kesimpulan-kesimpulan berikut:

1. Hasil analisis mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja (X1) menimbulkan dampak yang positif serta signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini terbukti melalui hasil uji t, di mana nilai t hitung dalam angka 3,833 di atas skor t tabel dalam angka 1,988 dengan angka signifikan yaitu 0,000, yakni kurang dari ambang batas 0,05. Sehingga, hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima.
2. Hasil pengujian juga mengindikasikan variabel kompensasi (X2) menimbulkan dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y). Terlihat dari perolehan uji t yang mengindikasikan nilai t hitung dalam angka 6,278, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel dalam angka 1,988, dengan tingkat signifikan dalam angka 0,000 yakni di bawah 0,05. Berdasarkan perolehan tersebut, hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima.
3. Selanjutnya, pengujian simultan antara variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) pada kepuasan kerja karyawan (Y) juga menunjukkan dampak positif dan signifikan. Hal ini terbukti dari perolehan uji f, dimana nilai f hitung dalam angka 76,210 melebihi nilai f tabel dalam angka 3,10 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang mana di bawah 0,05. Sehingga, hipotesis ketiga bisa dikonfirmasi validitasnya.

SARAN

Sejalan dengan uraian yang sudah diuraikan sebelumnya, pada bagian ini penulis akan mengemukakan sejumlah rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi sejumlah pihak yang terlibat pada riset ini.

1. Untuk mencegah terjadinya beban kerja yang berlebihan, biMBA AIUEO unit pasif Jakarta Barat sebaiknya memperhatikan tuntutan target kerja yang diberikan dan kemampuan serta waktu yang tersedia untuk menuntaskan pekerjaan. Dengan mempertimbangkan hal ini, perusahaan dapat membantu karyawan untuk menuntaskan tugas dengan lebih optimal, sehingga dapat mengurangi resiko kelelahan, kejenuhan, dan stres, yang dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

2. Pentingnya perusahaan untuk menyesuaikan pemberian kompensasi dengan tingkat beban kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memastikan bahwasanya karyawan merasa diapresiasi atas kontribusi mereka, serta mendorong motivasi untuk mencapai target dan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Sebagai referensi disarankan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel beban kerja, kompensasi dalam ruang lingkup yang lebih luas serta memperluas sampel dan tempat penelitian.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Apriliani, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Influencer Marketing, Brand Awareness Dan Komunikasi Pemasaran (Viral Marketing) Di Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 501–515. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i2.5491>
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., & Suparto. (2023). *Pengantar Statistika*.
- Hartin, V. F. (2023). Pengaruh E-Wom Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Dimediasi Citra Merek Dan Kepercayaan Merek Pada Indomaret Cabang Mandala By Pass. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(2), 350–372. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i2.389>
- Haryono, E., Slamet, M., & Septian, D. (2023). *Statistika SPSS* 28. 1–23.
- Helmi, S. (2021). *Analisis data* (Issue January 2014).
- Istiqomah, I., & Adi, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Niarti, U. (2021). *Analisis Akuntansi Persediaan Produk Rusak Pada*. 7, 1–7.
- Pratama, M. T., Munir, M., & Permana, A. (2023). Pengaruh Gaya Hidup, Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sarung Mangga Di Ponpes Al- Amien Ngasinan Kota Kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(2).
- Puspita, D. F., Harini, C., & Jalantina, D. K. (2022). PENGARUH ONLINE CUSTOMER REVIEW DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SHOPEE DENGAN MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di Kota Semarang). *Jurnal Manajemen*, 8(2), 1–10.
- Putra, I. S., & Elisabet, T. (2022). Pengaruh Penggunaan Analisis Fundamental Dan Overconfidence Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi Pada Investor Milenial Di Blitar. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.34128/jra.v5i1.106>
- Racabadi, D. A. P., & Priyawan, S. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food and Beverage Yang Terdaftar Pada Bei Tahun 2019-2021. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 1(1), 13–27.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, 4(1), 78–87.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wirtadipura, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG. *Desanta Indonesian of Interdisciplinary*

- Journal*, 3(1), 28–38.
<https://doi.org/10.32524/jkb.v21i1.764>
- Yeni, R. I. (2022). PENGARUH E-COMMERCE, SOCIAL MEDIA DAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Riau). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Teknologi Informasi Akuntansi*, 3(2), 664–675.