BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. SATRIA MUDA SARANA PRESTASI BANDUNG, *AGENCY OF* PT. COMMONWEALTH LIFE)

Oleh :

Syabrina Ramadhini

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Satria Muda Sarana Prestasi Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Analisis yang digunakan yaitu path analisis, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0. Hasil penelitian yang diperoleh dengan path analisis adalah sebagai berikut : $Y = 0.588\ X_1 + 0.347X_2 + 0.299\ e^{2.}$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Satria Muda Sarana Prestasi Bandung adalah beban kerja dengan kontribusi 58%.

Kata Kunci : Beban kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja.

JUDUL

Abstract -

Keywords*: Work Load, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pada hakekatnya merupakan modal utama dan merupakan peran yang vital untuk membantu tujuan perusahaan. Pengambilan kebijakan yang tidak tepat terkait dengan permasalahan sumber daya manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Fokus utama semua aktifitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, maka harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

CV. Satria Muda Sarana Prestasi Bandung merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang asuransi yang telah memiliki jumlah karyawan sebanyak 56 orang.

Beban kerja yang sudah lebih dari batas seharusnya tentunya akan menentukan besar atau kecilnya pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan baik *financial* maupun *non*

finacial sebagai pengganti atau balas jasa atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, tempat di mana mereka bekerja. Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap karyawan dikemukakan oleh Sunyoto (2012) (dalam K.F.S. Tambengi, 2016:1090) bahwa kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan seperti dalam penelitian Rocky dan Yantje (2015:72), jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakterisrik pekerjaan. Jika kepuasan kerja tinggi, maka kondisi dalam perusahaan pun akan baik. Menurut Veithzal (dalam Sri Widodo, 2015:112) bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) (dalam Kevin F. S, 2016:1090) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2011:106) indikator beban kerja adalah :

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Tugas yang diberikan
4. Mengerjakan tugas dengan baik

.

Kompensasi

Menurut Henry Simamora kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Adapun yang mempengaruhi kompensasi tersebut adalah (Henry Simamora):

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2003:104) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya

Menurut As'ad yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. **Segi Psikologis**
2. **Segi Sosial**
3. **Segi Fisik**
4. **Segi Finansial**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2012: 21) adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya"

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui Beban kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawam. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja pada CV. Makmur Agung Cimahi adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan pada CV. Makmur Agung Cimahi. Penelitian ini menggunakan sampel data dari konsumen CV. Makmur Agung Cimahi. Total sampel 32 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - t serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 0.762 + 0,515*(Kepuasan kerja) + 0,695*(Motivasi kerja) + 6.4% (ε)

C = 0.762 Menunjukkan jika Kepuasan kerja dan Motivasi kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 0.762

β_1 = 0.515 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Kepuasan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.515

β_2 = 0.695 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Motivasi kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.695

ε = 6.4% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.616 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

-Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kepuasan kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.788 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup baik/tinggi (dalam interval 0,61 – 0,80). Arah hubungan positif antara Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Kepuasan kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.902 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat baik/tinggi (dalam interval 0,801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Motivasi kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Motivasi kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.936 atau 93.6% menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan sebesar 93.6%, sedangkan sisanya 6.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.112 > 2.045 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Wahyuddin (2005) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 9.637 > 2.045 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sindi Larasati (2014) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji T)

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

diperoleh nilai f_{hitung} = 212.860 > 3.32 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Abdulloh (2006) yang menyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikaan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Indikator kepuasan terhadap gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kepuasan terhadap atasan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih harus dibenahi dan disadari oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja yang ada di CV. Makmur Agung Cimahi berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kebutuhan fisik yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kebutuhan keamanan dan kebutuhan harga diri memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik, maka dari itu motivasi kerja ini harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan.
3. Dari 5 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Indikator kerjasama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik sehingga perlu dilakukan evaluasi dalam agar terciptanya peningkatan kinerja dari setiap karyawan di perusahaan ini.
4. Secara parsial dan simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi..

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak CV. Makmur Agung Cimahi mengenai peningkatan kerja melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan kepuasan kerja masih berjalan kurang baik di CV. Makmur Agung Cimahi. Oleh karena itu diharapkan pengusaha lebih bijak dalam mengambil setiap keputusan ataupun dalam bersikap karena dengan hal ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Selain itu komunikasi antar setiap karyawan akan mengakibatkan karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.
2. Motivasi kerja di CV. Makmur Agung Cimahi masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu pemilik usaha harus lebih memperhatikan dalam segala aspek yang dibutuhkan oleh setiap karyawan yaitu diantaranya adalah gaji dan

tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar karyawan yang ada di perusahaan merasa aman dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

3. Kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi Bandung masih berjalan kurang baik. Maka dari itu terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan yaitu dengan selalu memperhatikan kinerja setiap karyawan yang ada agar bisa maksimal dalam bekerja dengan menyesuaikan tanggung jawab yang di terima masing – masing karyawan.
4. Pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agung Cimahi bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih mampu menerapkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik pada perusahaan tersebut agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis Universitas Diponegoro

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

As'ad, M, 2003, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Martoyo Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Parwanto, Wahyudin. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Dl Surakarta. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta

R.A. Fabiola. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang) Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sindi Larasati, Alini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Vol.V, No 3, Desember 2014, Universitas Telkom Bandung

Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian. Bandung* : CV Alphabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D.*Bandung : CV.Alphabeta

Sugiyono . 2011. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alphabeta

Sugiyono . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:CV Alpha beta

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Umi, Narimawati., Linna, Ismawati., & Sri Dewi, Anggadini. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis