Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia

Submit: 11 Jul 2020; Review: 30 Aug 2020; Accepted: 06 Dec 2020; Publish: 07 Dec 2020

Wachid Hasyim¹;

ABSTRAK

Adanya hasil kerja yang tidak konsisten diduga disebabkan beban kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Yaskawa Electric Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Yaskawa Electric Indonesia yang kemudian dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The inconsistent work results are suspected to be due to workload and compensation. This study aims to measure the effect of work and job satisfaction compensation. This research was conducted at PT. Yaskawa Electric Indonesia. The type of data used in this research is quantitative using multiple linear regression methods by means of observation, questionnaires, and literature study. The population in this study were all employees who work at PT. Yaskawa Electric Indonesia which was then sampled using the saturated sampling technique. The result of this research is workload partially has a negative and significant effect on job satisfaction, has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Workload, Compensation and Job Satisfaction

¹ Universitas Pelita Bangsa; hasyimwachid2@gmail.com

1. Pendahuluan

Diera globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang di miliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu adalah manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Faktor tersebut mampu memengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018:193). Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Permasalahan yang terjadi di PT Yaskawa Electrick Indonesia ialah tidak tercapainya kepuasan kerja. Beban kerja karyawan tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan, sehingga menghasilkan dampak tersendiri bagi karyawan. Tidak adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama, tidak adanya pelatihan/skill up kepada karyawan yang mencakup scope kerja karyawan, besaran bonus yang tidak sesuai dengan pencapaian target, besaran tunjangan (insentif, meal allowance) yang tidak pernah naik, dan jam kerja yang tidak teratur yang diperkirakan dapat membuat karyawan merasa kurang puas.

Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus

diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu terkait beban kerja (Mahendrawan, 2015; Paijan, 2019) menghasilkan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima setiap karyawan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga berpengaruh terhadap capaian target perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Kompensasi yang diterima antar individu adakalanya berbeda, tergantung dari keahlian yang dimilikinya. Kompensasi digunakan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan ini yang pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas kerja tiap-tiap individu. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, didalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Penelitian terdahulu terkait kompensasi dilakukan oleh (Kadir, 2017; (Tamali dan Munasip, 2019) menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Metodologi

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam mendapatkan data penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 60 karyawan PT Yaskawa Electrick Indonesia. Penelitian ini menggunakan tiga variable utama yaitu dua variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kompensasi sedangkan variable terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Tujuannya untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebagaimana kriteria analisis regresi linier ganda maka analisis dilakukan melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis.

Uji instrumen melalui uji validitas reliabilitas. Uji validitas menggunakan nilai corected item correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Normalitas dilakukan secara grafis (histogram), uji multikolinieritas menggunakan VIF, dan heteroskedastisitas secara grafis dengan scatter plot. Uji model digunakan untuk memastikan kelayakan model. Kelayakan model dilihat dari nilai R Square sedangkan pengujiannya dengan uji F.

Uji hipotesis menggunakan nilai koefisien regresi untuk menentukan arah pengaruh sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-t. Koefisien regresi diperoleh dari persamaan regresi linier ganda unstandardized:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots 1)$$

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi Pekerjaan - Penggunaan waktu kerja - Target yang arus dicapai 	Interval
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Tunjangan - Bonus - Kompensasi non finansial 	Interval
Kepuasan Kerja ialah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Upah/gaji - Kesempatan promosi - Pengawasan - Rekan kerja - Kondisi kerja 	Interval

3. Hasil

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria dan dapat dipakai untuk analisis karena telah valid dan reliabel. Syarat awal analisis regresi linier ganda terpenuhi karena data hasil kuesioner bertipe interval. Persyaratan analisis melalui uji asumsi terpenuhi. Hasil penelitian tergambar dari hasil analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian model dan pengujian hipotesis. Hasil tersebut diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.803	2	298.401	60.736	.000 ^b
	Residual	280.047	47	4.913		
	Total	876.850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah (2017)

Hasil uji model dapat dilihat pada Tabel 2 yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yaskawa Electrick Indonesia secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 two tailed pasti signifikan. Sedangkan, untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai Ftabel dengan Fhitung. Nilai Fhitung sebesar 60.736, Ftabel adalah 3,16 (lihat pada Tabel Uji F), dengan demikian didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.736 > 2,75$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier ganda hasil analisis layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yaskawa Electrick Indonesia.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.481	5.687		3.777	.000
X1	-.292	.090	-.245	-3.259	.002
X2	1.1.52	.107	.813	10.807	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 3 menunjukkan model hasil analisis berupa model persamaan regresi linier ganda dan pengujiannya. Model persamaan regresi linier ganda yang dapat dibuat dari hasil analisis pada tabel 3 adalah:

$$Y = 21.481 + (-0.292) X_1 + 1.152 X_2 \dots\dots\dots 1)$$

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Yaskawa Electrick Indonesia. Analisis menghasilkan temuan bahwa nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar $b_1 = -0.292$ dengan nilai $\text{sig.} = 0,002$. Nilai $\text{Sig } t$ untuk Beban Kerja lebih besar dari taraf uji penelitian ($0,002 < 0,05$) sehingga signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electrick Indonesia.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Yaskawa Electrick Indonesia. Analisis menghasilkan temuan bahwa nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar $b_2 = 1.152$ dengan nilai $\text{sig.} = 0,000$. Nilai $\text{Sig } t$ untuk Kompensasi lebih kecil dari taraf uji penelitian ($0,000 < 0,05$) sehingga signifikan atau hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electrick Indonesia.

4. Pembahasan

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Paijan dan Anugrah Hutami Putri, 2019). Menurut hasil dari pengujian ini, indikator yang paling dominan dalam mengukur beban kerja adalah kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa diburu-buru untuk segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan kepuasan dalam bekerja itu akan menurun.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Yusron Rozzaid, 2015). Menurut hasil pengujian dari penelitian ini, indikator pemberian upah adalah yang paling dominan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian pemberian upah dan perhatian kepada kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tidak terlalu banyak beban yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kevin F. Tambengi, 2016).

5. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Serta saran dari peneliti adalah pada indikator target yang harus dicapai mendapat penilaian paling rendah daripada indikator lain. Perusahaan perlu memperhatikan target dari tiap-tiap divisi, pekerjaan mendadak dengan tuntutan penyelesaian kerja jangka waktu singkat membuat karyawan merasa kurang puas dan kurang nyaman, yang berujung kepuasan kerja menurun. Perusahaan perlu mengkaji ulang terkait target dari tiap karyawan, agar beban kerja lebih seimbang. Pembagian target kerja yang realistis dan seimbang, diharapkan mampu mengurangi beban kerja karyawan dan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. pada indikator gaji mendapatkan penilaian paling kecil, daripada indikator lain. Perusahaan sebaiknya perlu melihat kembali aturan pemberian gaji terhadap karyawan. Seseorang merasa puas dalam bekerja, apabila gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian gaji yang tepat, dapat meningkatkan semangat. beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan perlu lebih memperhatikan beban kerja dan kompensasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE-Yogyakarta
- Kadir, Adul. dkk. 2017. *Pengaruh Karakteristik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk*, terbit di jurnal Organisasi Manajemen. 2017
- Mahendrawan, I Gede. dkk. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*, terbit di jurnal E-jurnal Manajemen Unud. Vol.4, No.11, 2015
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Paijan. dkk. 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada kantor PT. Tri Poda Parama)*, terbit di jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol.5, No.3, 2019
- Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press
- Soehardi, Sigit. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta

Sugoyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV