

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Desak Tri Widiastuti⁽¹⁾

Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Ida Ayu Widani Sugianingrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : desaktriwidiastuti@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction for every employee is the key to a company where company goals can be achieved if employees get job satisfaction as expected. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and workload on employee job satisfaction. Sampling using probability method with the number of respondents 84 people. The data analysis method used was multiple linear regression analysis using SPSS 23 For Windows. The results of data analysis show that financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and significant effect on job satisfaction, and simultaneously financial compensation and workload can explain the effect on job satisfaction by 62,9% the rest is influenced by other variables. Outside of this research. Based on the results of the study, the company should increase financial compensation and minimize workload will result in job satisfaction of employees of PT. Canning Indonesian Products in Denpasar.

Keywords: *financial compensation; workload; job satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan kerja bagi setiap karyawan merupakan kunci sebuah perusahaan dimana tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan jumlah responden 84 orang. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23 For Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan kompensasi finansial dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,9% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya meningkatkan kompensasi finansial dan meminimalisir beban kerja akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan PT. Canning Indonesian Products Di Denpasar.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial; Beban Kerja; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Pada perkembangan saat ini persaingan antar perusahaan semakin hari semakin kuat, yang menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, mesin, modal, fasilitas dan sebagainya. Namun yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia, hal ini dikarenakan bagaimanapun

majunya teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang professional (Rahayu & Riana, 2017). Perlu diakui sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola operasional perusahaan serta turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) menyatakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan merupakan kunci sebuah perusahaan dimana harapan kerja nantinya terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan perusahaan, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja.

Salah satu yang yang harus menjadi perhatian perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan karyawan, maka kepuasan kerja akan dapat terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercapai. Kepuasan kerja menurut (Potale & Uhing, 2015) dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya. Selain itu (Handoko, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari pekerjaan tetapi dilihat dari aspek lain seperti pemberian kompensasi finansial dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi finansial menurut (Sastrohadiwinarto, 2005) sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip pemberian kompensasi finansial adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang semangat dan gairah serta kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2007). Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. Canning Indonesian Products di Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan daging sebagai bahan makanan dalam kemasan kaleng. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Canning Indonesian Products Di Denpasar, dalam wawancara tersebut mereka mengatakan bahwa masih kurang puas dengan kompensasi yang diterima, mengingat kebutuhan dan biaya

hidup saat ini begitu tinggi ditambah dengan keterlambatan dalam pembayaran gaji yang sering kali terjadi. Selain itu berdasarkan hasil wawancara lainnya juga diketahui bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar, sehingga diduga hal ini mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini akhirnya mendorong keluhan-keluhan dari para karyawan karena pekerjaan mereka yang terlalu banyak sehingga membuat mereka mudah merasa lelah dalam bekerja. Rasa lelah yang sering timbul dalam bekerja ini juga berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Berdasarkan latar belakang maka masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Canning Indonesian Products di Denpasar. Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut (Santoso, 2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya menurut Menurut (Tambengi et al., 2017), juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat mengeluarkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Canning Indonesian Products di Denpasar. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Canning Indonesian Products di Denpasar. Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Merita, 2015) menyatakan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat mengeluarkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi finansial dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Canning Indonesian Products di Denpasar..

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Canning Indonesian Products di Denpasar sebanyak 180 orang dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel 84 responden. metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan teknik kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian validitas dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan dikatakan valid apabila total nilai dari pearson correlation $> 0,30$ dengan nilai reliabilitas cronbach alpha $> 0,60$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Dari tabel 2, diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebegian besar 56 responden (66,7%) ketimbang dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden (33,3%). Karyawan dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 20 responden (23,8%) hal tersebut dikarenakan yang berusia 36 – 45 tahun memiliki pengalaman kerja lebih dan berkompeten. Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 28 responden (33,3%) hal ini dikarenakan yang berpendidikan SMA memiliki masa kerja lebih lam dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lainnya. Pendapatan karyawan $> \text{Rp. } 2.000.000 - \text{Rp. } 3.500.000$ sebanyak 26 responden (31,0%) hal tersebut dikarenakan yang berpendapatan $> \text{Rp. } 2.000.000 - \text{Rp. } 3.500.000$ memiliki masa kerja yang lebih lama dan berpengalaman.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari hasil uji asumsi klasik, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ yang berarti bahwa variabel X_1, X_2 dan y berdistribusi normal. Tidak ada gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* $> 0,1$ serta nilai *VIF* < 10 . sedangkan nilai absolut residual $> 0,05$ tidak ada gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1. $a = 33,022$, berarti apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi finansial dan beban kerja atau nilainya tetap, maka besarnya kepuasan kerja adalah 33,022.
2. $b_1 = 1,283$, berarti apabila kompensasi finansial meningkat maka kepuasan kerja akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. $b_2 = -0,354$, berarti apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan berkurang dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,629. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial sebesar 1,283, t-hitung sebesar 8,870 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar -0,354, t-hitung sebesar -3,468 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. nilai F hitung adalah 68,756 dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Dari analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan yaitu (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) Kompensasi finansial dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Gede, I, Mahendrawan. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.1,11,2015:3936ISSN:23028912(<https://ojs.unud.id/index.php/Manajemen/article/view/1495>) (diakses,12 April 2017).
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Merita, N. S. (2015). Pengaruh kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung (Doctoral dissertatio, Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian* (Doctoral dissertation, Udayana University).

-
- Rocky Potale Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015.
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan akor global. *Agora*, 3(1), 56-61.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan besakih beach hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 2103-2132.