

Peranan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ni Putu Ayu Sutini ⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : ayusutini888@gmail.com

ABSTRACT

Business activities in the property sector can currently be said to be growing rapidly, especially in Bali, in line with the rapid growth of tourism in Bali. This condition certainly causes intense competition among property companies, including those operating in the building construction sector. Job satisfaction certainly plays an important role so that employees work well to help the company win the competition. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, workload, and compensation on job satisfaction at PT. Ultimate Freedom Properties. The population in this study was 52 employees using the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that partial and simultaneous leadership style, workload and compensation have a significant effect on job satisfaction. Suggestions given include that leaders should start being an example for employees, add more workforce to reduce workload, and provide decent overtime pay to employees.

Keywords: Leadership Style; Workload; Compensation; Job satisfaction

ABSTRAK

Kegiatan usaha bidang properti saat ini dapat dikatakan berkembang dengan pesat khususnya di Bali seiring dengan pesatnya pariwisata di Bali. Kondisi ini tentunya menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat di antara perusahaan properti, termasuk yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Kepuasan kerja tentunya memegang peranan penting agar karyawan bekerja dengan baik untuk membantu perusahaan memenangkan persaingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Ultimate Freedom Properties. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa parsial dan simultan diketahui gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang diberikan antara lain pimpinan sebaiknya mulai menjadi contoh bagi karyawan, menambah tenaga kerja untuk mengurangi beban kerja, dan memberikan upah lembur yang layak kepada karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah usaha tidak terlepas dari pengorganisasian karyawan yang ada untuk melakukan setiap proses penting dalam melaksanakan usaha (Fitriani & Yusiana, 2020).

Karyawan harus dikelola dengan abik dan tepat agar kemampuannya dapat memberikan keuntungan untuk membangun usaha yang lebih besar (Mulya & Yuliantini, 2023). Perusahaan harus mampu untuk memaksimalkan kemampuan dari karyawan agar nantinya setiap pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan maksimal (Dewi *et al.*, 2023). Karyawan harus dibuat nyaman selama bekerja agar tanggung jawab pekerjaannya diselesaikan dengan baik karena akan memberikan pengaruh pada keberlangsungan usaha (Pradana *et al.*, 2024). Perusahan juga harus membuat karyawan agar menjadi puas dalam bekerja sehingga dapat membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rini & Mujiati, 2016).

Kepuasan karyawan akan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan (Cahyani *et al.*, 2020). Kepuasan karyawan dapat dikatakan sebagai sebuah rasa senang yang dimiliki oleh karyawn selama bekerja di dalam perusahaan (Widiastuti *et al.*, 2024). Karyawan yang merasa puas dalam bekerja memiliki kecendrungan untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan maksimal (Wasistha & Rahyuda, 2018). Kepuasan akan memberikan berbagai dampak positif bagi keberlangsungan usaha agar dapat etrus berkembang (Zahra & Wijaya, 2023). Perusahaan peru untuk menerapkan pengelolaan yang baik untuk setiap akryawannya sehingga setiap proses yang ada dapat diajalankan dengan lancar (Harahap & Khair, 2019). Karyawn akan menjadi lebih produktif dengan kepuasan yang dimilikinya sheingga akan dapat mencapai kemajuan-kemajuan untuk kebaikan perusahaan itu sendiri (Fidianti *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan di dalam perusahaan dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung karyawan untuk menjadi lebih puas selama bekerja (Santoso & Sulhan, 2023). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara yang digunakan seorang pimpinan di perusahaan untuk memberikan arahan kepada karyawannya selama bekerja (Z, 2020). Gaya pemimpin yang diterapkan akan dirasakan langsung oleh karyawn sehingga pimpinan harus memilih gaya kepeminan yang tepat untuk menjangkau karyawan. Gaya kepemimpinan ini juga merupakan sebuah pendekatan yang dapat dilakukan pimpinan untuk memaksimalkan kinerja dari masing-masing karyawannya (Sugiastini *et al.*, 2021). Pemimpin harus dapat mendorong karyawn untuk bekerja dengan memaksimalkan kemampuannya sehingga hasil-hasil yang diperoleh menguntungkan bagai perusahaan (Fenny *et al.*, 2019). Gaya kepemimpinan akan membuat karyawan memilih untuk terus bekerja dengan baik di perushaan atau sebaliknya memberikan keinginan untuk berhenti bekerja di perusahaan karena pendekatan yang salah (Rini & Mujiati, 2016).

Selain itu, ada faktor lain yaitu beban kerja yang dapat dijadikan acuan untuk memastikan kepuasan karyawan di perusahaan (Cahyani *et al.*, 2020). Beban kerja diartikan sebagai tingkat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas agar dapat diselesaikan dengan baik (Zahra & Wijaya, 2023). Banyak perusahaan justru memberikan beban kerja yang berlebih kepada karyawannya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak maksimal (Fatinah *et al.*, 2023). Pemberian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan membuat perusahaan menjadi lebih stabil dalam melakukan produksi (Sulistiyanto *et al.*, 2024). Karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja jika diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga hasil yang diperolehnya juga lebih optimal (Rini & Mujiati, 2016).

Selanjutnya faktor lain yang menjadi penentu karyawan untuk merasa puas selama menjalankan pekerjaannya di perusahaan adalah kompensasi (Zahra & Wijaya, 2023). Kompensasi dapat dikatakan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan (Fenny *et al.*, 2019). Permasalahan kompensasi sangat sering terjadi sehingga perusahaan harus melakukan pengukuran yang tepat untuk setiap kompensasi yang diberikan (Widiastuti *et al.*, 2024). Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan akan sangat membawa efek buruk bagi kepuasan karyawan dan produktivitasnya selama bekerja (Wasistha & Rahyuda, 2018). Pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial perlu dilakukan perusahaan agar karyawan lebih senang dalam bekerja dan merasa puas (Santoso & Sulhan, 2023). Kompensasi yang tepat akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang akan menguntungkan bagi keberlanjutan perusahaan (Z, 2020).

PT. Ultimate Freedom Properties adalah salah satu Perusahaan bidang jasa real estat atau property konstruksi bangunan gedung, Kegiatan usaha yang dikembangkan saat ini yaitu pembangunan rumah tinggal, atau project bangunan, seperti gedung gym dan apartement yang bersifat residential. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang di rasakan oleh karyawan kurang baik dan kurangnya pendekatan terhadap karyawan di Perusahaan. Permasalah lain yang terjadi di dalam perusahaan adalah karyawan yang mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya, serta kompensasi yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, selain itu juga bahwa tidak adanya jenjang karir ataupun promosi jabatan untuk karyawan-karyawan yang telah bekerja lama untuk perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan supervisor dan beberapa karyawan pada PT. Ultimate Freedom Properties di Badung, terkait permasalahan kepuasan kerja beliau menerangkan adanya penurunan presentase terhadap

pekerjaan dan tidak tercapainya target ketetapan pada suatu proyek yang dijalankan pada saat ini. Hal ini karena Karyawan mengeluhkan gaya kepemimpinan di PT. Ultimate Freedom Properties di Badung, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Ultimate Freedom Properties di Badung, belum sepenuhnya dikatakan maksimal karena pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan pekerjaan para bawahan.

Permasalahan yang dialami karyawan menyebabkan terganggunya proses produksi bagi karyawan untuk menghasilkan produk yang terbaik (Rini & Mujiati, 2016). Perusahaan harus menyediakan tempat penyelesaian masalah-masalah tersebut agar tidak berkelanjutan (Pradana *et al.*, 2024). Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan uraian latar belakang diatas dengan adanya data – data yang mendukung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ultimate Freedom Properties, Di Badung”

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan akan merasa lebih puas dengan gaya kepemimpinan yang dapat mendorongnya ke dalam keadaan positif selama bekerja (Mulya & Yuliantini, 2023). Hipotesis yang diajukan didasarkan pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Harahap & Khair (2019), Z (2020), serta Fenny *et al.*, (2019) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Gaya kepemimpinan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dengan positif dan signifikan pada PT. Ultimate Freedom Properties Di Badung.

Pemberian beban kerja yang berlebihan akan dapat menjadi pemicu turunnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan beban masing-masing karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu (Fitriani & Yusiana, 2020). Hipotesis yang diajukan didasarkan pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dewi *et al.*, (2023), Zahra & Wijaya (2023), serta Suswanto *et al.*, (2017) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja di perusahaan mampu untuk menurunkan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Beban Kerja mampu untuk menurunkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dengan negatif dan signifikan pada PT. Ultimate Freedom Properties Di Badung.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang stimpan dengan pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi dengan baik akan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik dan puas dengan perusahaan (Sugiastini *et al.*, 2021). Hipotesis yang diajukan didasarkan pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fatinah *et al.*, (2023), Zahra & Wijaya (2023), serta Sulistiyanto *et al.*, (2024) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi di perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

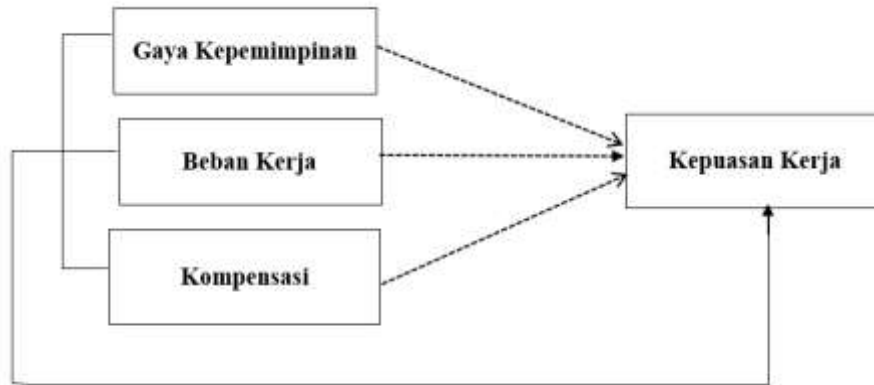
H₃ : Kompensasi mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dengan positif dan signifikan pada PT. Ultimate Freedom Properties Di Badung.

Upaya untuk memaksimalkan kepuasan karyawan harus terus ditingkatkan agar setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik. Kepuasan karyawan akan membuat perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan sumber dayanya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk kemajuan perusahaan (Fatinah *et al.*, 2023). Hipotesis yang diajukan didasarkan pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fidianti *et al.*, (2023) serta Santoso & Sulhan (2023) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi yang diterima mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ : Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dengan positif dan signifikan Pada PT. Ultimate Freedom Properties Di Badung.

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Ultimate Freedom Properties karena adanya berbagai permasalahan yang diartikan oleh karyawan selama bekerja yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuesioner dengan melibatkan seluruh responden yang ada agar diperoleh data yang akurat untuk diujikan. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan *software* SPSS.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Fidianti *et al.*, (2023) serta Santoso & Sulhan (2023)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan data dapat dijelaskan karakteristik responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin maka dapat dikatakan tidak terdapat perbedaan signifikan di antara keduanya. Hasil ini disebabkan karena PT. Ultimate Freedom Properties menerima karyawan laki-laki dan perempuan karena pekerjaan yang ada pada dasarnya dapat dikerjakan oleh laki-laki dan Perempuan. Responden didominasi oleh kelompok usia 26 – 34 tahun yang disebabkan karena perusahaan lebih memilih menerima karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja agar tidak perlu lagi memberikan pelatihan kerja. responden didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan diploma yang disebabkan karena perusahaan membuka lowongan kerja dengan kualifikasi minimal SMA/ sederajat, namun tidak sedikit karyawan yang memilih melanjutkan kuliah ke jenjang diploma. Responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun sedangkan responden yang bekerja sampai dengan dua tahun tercatat dengan jumlah paling sedikit

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	8 Item				
2	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	12 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Beban Kerja (X ₂)	6 Item				
4	Kompensasi (X ₃)	12 Item				

Sumber : data diolah (2024)

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil

pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Perusahaan membayarkan hak karyawan (gaji dan upah) tepat waktu	0	0	18	14	20	210	4,04	Baik
Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja	8	10	12	12	10	162	3,12	Cukup baik
Karyawan bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	0	6	15	14	17	198	3,81	Baik
Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang jelas berdasarkan <i>job desc</i>	8	11	10	14	9	161	3,10	Cukup baik
Setiap karyawan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	6	9	11	13	13	174	3,35	Cukup baik
Perusahaan memiliki program pengembangan diri untuk karyawan	5	12	10	13	12	171	3,29	Cukup baik
Rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	8	10	11	13	10	163	3,13	Cukup baik
Rekan kerja dapat diandalkan ketika ada masalah	6	9	12	12	13	173	3,33	Cukup baik
Total							3,39	Cukup baik

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,39 dengan kriteria cukup baik. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung memiliki Kepuasan kerja yang cukup baik. Rata – rata dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Karyawan bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki” sebesar 3,81 dengan kriteria baik dan ini disebabkan karena karyawan merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahlian seperti karyawan dengan kualifikasi teknik sipil pada bagian konstruksi. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties menerima bantuan, bimbingan dan pengawasan pada saat pekerjaan. Rata – rata dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja” sebesar 3,12 dengan kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung merasa memberikan gaji kepada karyawan dengan tidak memperhatikan beban kerja, namun hanya mengacu pada ketentuan pemerintah

Tabel 3 Jawaban Terkait Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pimpinan mampu mengambil keputusan sendiri	0	15	10	15	12	180	3,46	Baik
Pegawai dilibatkan dalam pengambilan Keputusan	10	8	15	11	8	155	2,98	Cukup baik
Pimpinan senantiasa memotivasi karyawan	6	9	14	12	11	169	3,25	Cukup baik

Pimpinan menjadi inspirasi karyawan dalam bekerja	10	12	10	11	9	153	2,94	Cukup baik
Karyawan mudah memahami perintah yang diberikan pimpinan	8	11	15	10	8	155	2,98	Cukup baik
Pimpinan berbicara dengan cara yang mudah dipahami	5	15	14	10	8	157	3,02	Cukup baik
Pimpinan berperilaku tegas kepada karyawan	0	10	12	16	14	190	3,65	Baik
Pimpinan memberikan instruksi yang jelas	0	12	13	14	13	184	3,54	Baik
Pimpinan berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	0	10	16	15	11	183	3,52	Baik
Pimpinan mengambil tanggung jawab atas hasil kerja karyawan	10	11	8	15	8	156	3,00	Cukup baik
Pimpinan tidak mudah marah	8	12	10	13	9	159	3,06	Cukup baik
Pimpinan tidak mudah panik dalam menghadapi situasi	0	14	12	14	12	180	3,46	Baik
Total							3,24	Cukup baik

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,24. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung, gaya kepemimpinan dengan kategori cukup baik. Rata – rata Skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Pimpinan berperilaku tegas kepada karyawan” sebesar 3,65 dengan kriteria baik, yang disebabkan karena responden menganggap pimpinan berperilaku tegas kepada karyawan terutama ketika ada karyawan yang melanggar aturan. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di badung merasakan pimpinan mereka tegas dalam mengambil Keputusan pada saat melakukan pekerjaan. Rata – rata skor terendah yaitu pada pernyataan “Pimpinan menjadi inspirasi karyawan dalam bekerja” sebesar 2,94 dengan kategori cukup baik, dan ini disebabkan karena responden menganggap pimpinan kurang memberikan contoh dalam bekerja, seperti masih sering datang terlambat. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di badung belum sepenuhnya mendapatkan inspirasi dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4 Jawaban Terkait Beban Kerja

Beban Kerja	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Perusahaan tidak memiliki <i>standard operating procedure</i> (SOP) yang jelas	0	11	11	16	14	189	3,63	Tinggi
Karyawan tidak memiliki <i>job desc</i> yang jelas	0	5	13	18	16	201	3,87	Tinggi
Waktu kerja yang ditempuh karyawan tidak sesuai aturan Perusahaan	0	0	14	21	17	211	4,06	Tinggi
Kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang tersedia	0	0	12	24	16	212	4,08	Tinggi
Setiap posisi tidak memiliki target yang berbeda-beda	8	13	10	12	9	157	3,02	Cukup tinggi

Perusahaan tidak memberikan cukup waktu untuk mencapai target	0	0	25	15	12	195	3,75	Tinggi
Total							3,73	Tinggi

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, variabel beban kerja memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,73 dengan kriteria tinggi. Hasil ini berarti menurut karyawan beban kerja yang ada di PT. Ultimate Freedom Properties termasuk tinggi. rata – rata dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang tersedia” sebesar 4,08 dengan kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung, merasa adanya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan karena perusahaan tidak jarang menerima proyek pada saat bersamaan. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung merasakan beban kerja yang kurang baik. rata – rata dengan Skor terendah yaitu pada pernyataan “Setiap posisi tidak memiliki target yang berbeda-beda” sebesar 3,02 dengan kriteria cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap posisi atau bidang pekerjaan memiliki karakteristiknya masing-masing sehingga memiliki target yang berbeda-beda. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5 Jawaban Terkait Kompensasi

Kompensasi	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Gaji yang diberikan sudah sesuai ketentuan pemerintah	0	0	20	16	16	204	3,92	Baik
Perusahaan membayarkan gaji tepat pada waktunya	0	7	15	18	12	191	3,67	Baik
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	4	11	12	15	10	172	3,31	Cukup baik
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memenuhi target	6	13	11	14	8	161	3,10	Cukup baik
Karyawan mendapatkan upah lembur	7	14	10	11	10	159	3,06	Cukup baik
Perusahaan memberikan upah apabila karyawan melakukan pekerjaan di luar <i>job desc</i>	7	10	13	14	8	162	3,12	Cukup baik
Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja	0	0	21	17	14	201	3,87	Cukup baik
Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan	0	9	16	19	8	182	3,50	Cukup baik
Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai	5	12	14	12	9	164	3,15	Cukup baik
Karyawan mendapatkan fasilitas sesuai pekerjaan yang dijalankan	4	8	15	15	10	175	3,37	Cukup baik
Karyawan mendapatkan tunjangan yang layak	6	10	12	14	10	168	3,23	Cukup baik
Perusahaan memberikan tunjangan dengan adil berdasarkan jabatan	0	15	14	15	8	172	3,31	Cukup baik

Total	3,38	Cukup baik
-------	------	------------

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5, variabel kompensasi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dengan kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung belum sepenuhnya mendapatkan kompensasi yang layak. Rata – rata skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Gaji yang diberikan sudah sesuai ketentuan pemerintah” sebesar 3,92 dengan kategori baik dan hal ini disebabkan karena PT. Ultimate Freedom Properties telah mengikuti aturan pemerintah mengenai pemberian upah minum. Hal ini berarti karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung sangat puas akan gaji yang diberikan. Rata – rata skor terendah yaitu pada pernyataan “Karyawan mendapatkan upah lembur” sebesar 3,06 dengan kategori cukup. Hal ini disebabkan karena responden merasa masih minimnya upah lembur yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini berarti karyawan PT. ultimate Freedom Properties masih kurang puas dalam penerimaan gaji.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,083	0,619	1,616	0,910
2	Beban Kerja (X ₂)		0,177	5,634	0,085
3	Kompensasi (X ₃)		0,166	6,018	0,052

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.902 ^a	0,813	0,802	2,37356	

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 7 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebesar 0,813 x 100% = 81,3 persen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X₁), beban kerja (X₂), dan kompensasi (X₃) memiliki pengaruh sebesar 81,3% terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Ultimate Freedom Properties di badung, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	6,811	3,645		1,869	0,068
1 Gaya kepemimpinan	0,349	0,089	0,031	3,936	0,006
Beban kerja	-0,187	0,087	-0,138	-2,145	0,010
Kompensasi	0,608	0,092	1,006	6,578	0,000

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu $Y = 6,811 + 0,349X_1 - 0,187X_2 + 0,608X_3$ dengan uraian sebagai berikut:

Dari hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang didasarkan pada nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,349 (positif) sig. $0,006 < \alpha 0,05$ dan ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan (X_1) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Ultimate Freedom Properties di Badung secara signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan (H_1) diterima. Seorang pemimpin pada dasarnya adalah inspirasi bagi bawahannya. Perilaku seorang pimpinan akan dipandang sebagai contoh peran bagi para pengikutnya. Berdasarkan deskripsi variabel maka diketahui pimpinan mendapatkan nilai rata-rata paling rendah pada kemampuan untuk menjadi inspirasi bagi para karyawan. Kondisi ini tentu saja menyebabkan karyawan tidak memiliki panutan dalam bekerja, seperti datang bekerja tepat waktu atau datang lebih dulu sebelum karyawan datang. Implikasi penelitian ini adalah pimpinan dapat menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Harahap & Khair (2019), Z (2020), serta Fenny *et al.*, (2019) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Dari hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang diketahui dari nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,187 (negatif) dan nilai sig. $0,010 < \alpha 0,05$ yang berarti semakin tinggi beban kerja (X_2) maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT.

Ultimate Freedom Properties secara signifikan (nyata). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan mampu untuk menurunkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan (H_2) diterima. PT. Ultimate Freedom Properties merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha properti tentunya seringkali dihadapkan pada *deadline* yang ditetapkan oleh klien. Kondisi ini menyebabkan perusahaan meminta karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang ada untuk menghindari adanya penalti dari klien. Beban kerja yang dirasakan tinggi pada akhirnya akan membuat kepuasan kerja karyawan jadi menurun. Implikasi penelitian ini adalah perusahaan sebaiknya meninjau ulang beban kerja yang ada agar tidak dirasa terlalu tinggi oleh karyawan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dewi *et al.*, (2023), Zahra & Wijaya (2023), serta Suswanto *et al.*, (2017) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja di perusahaan mampu untuk menurunkan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,608 (positif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti apabila semakin baik kompensasi (X_3) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Ultimate Freedom Properties secara signifikan (nyata). Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan kompensasi mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan kepuasan kerja (H_3) diterima. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa PT. Ultimate Freedom Properties kurang memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan ketika karyawan harus melakukan lembur. Hal ini disebabkan karena adanya doktrin kepada karyawan bahwa lembur tanpa dibayar merupakan bentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan. Perusahaan pada dasarnya memberikan upah lembur, namun tidak secara konsisten dan dengan nominal yang tidak pasti. Karyawan menganggap perusahaan tidak memiliki aturan yang jelas mengenai upah lembur. Implikasi penelitian ini adalah PT. Ultimate Freedom Properties sebaiknya mulai mempertimbangkan untuk memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fatinah *et al.*, (2023), Zahra & Wijaya (2023), serta Sulistiyanto *et al.*, (2024) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi di perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,179,271	3	393,090	69,774	.000 ^b
1 Residual	270,421	48	5,634		
Total	1,449,692	51			

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 maka dapat diketahui bahwa Dari hasil penelitian membuktikan peranan gaya kepemimpinan (X_1), penetapan beban kerja (X_2), dan pemberian kompensasi (X_3) mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} ($67,774$) $<$ F_{tabel} ($2,701$) dan Sig ($0,000$) $<$ α ($0,05$) yang berarti secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini diperkuat dengan uji signifikansi simultan yang membuktikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fidianti *et al.*, (2023), serta Santoso & Sulhan (2023) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi yang diterima mampu untuk meningkatkan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Simpulan

Kesimpulan yang diambil melihat dari hasil penelitian yang ditemukan adalah (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti jika semakin baik gaya kepemimpinan maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Ultimate Freedom Properties secara signifikan. (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti apabila semakin tinggi beban kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Ultimate Freedom Properties secara signifikan. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti jika semakin baik kompensasi maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Ultimate Freedom Properties secara signifikan. (4) Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Ultimate Freedom Properties.

Saran yang diajukan melihat hasil penelitian kepada manajemen PT. Ultimate Freedom Properties adalah (1) sebaiknya mulai memperhatikan perilaku dalam memimpin perusahaan. Pimpinan sebaiknya menjadi contoh bagi karyawan, agar memberikan motivasi kepada karyawan agar juga bisa disiplin dalam bekerja. (2) menambah jumlah tenaga kerja,

seperti pada bagian desain konstruksi dengan mempekerjakan teknik sipil *freelance* sehingga pekerjaan tidak hanya dikerjakan oleh karyawan tetap, begitu juga dengan mempekerjakan arsitek *freelance*. (3) memberikan upah lembur kepada karyawan dan menetapkan durasi lembur maksimal empat jam setiap harinya. Pemberian upah lembur tidak hanya pada hari kerja, namun juga apabila karyawan harus masuk bekerja pada hari-hari libur.

Daftar Pustaka

- Cahyani, A. S., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2020). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Sejati Bandung." *Prosiding Manajemen*, 6(1), 624–629.
- Dewi, A. A. A. K. Y., Suartina, I. W., & Premayani, N. W. W. (2023). "Memaksimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Untuk Membangun Kepuasan Kerja." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(11), 2232–2246.
- Fatinah, I., Hidayatullah Elmas, M. S., & Novadiani Haidiputri, T. A. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo." *Jumad : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(4), 451–460.
- Fenny, Rostina, C. F., Nazmi, H., & Vincent, I. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance." *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 1(1), 40–50.
- Fidianti, I., Pujiastuti, R., Setiawan, H., & Harstuti. (2023). "Pengaruh Fasilitas Kerja , Kepemimpinan , Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ptrosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga." *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (Mimb)*, 20(1), 54–66.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan." *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2), 1–15.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mahayasa, I. G. A., Maitarini, I. A. N., & Wulandari, N. L. A. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(1), 18-30.
- Mulya, W. D. H., & Yuliantini, T. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati." *Jurnal Ilmu Dan*, 44(2), 82–93.
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1285-1292.
- Pradana, A. A., Astrama, I. M., & Astawa, I. P. P. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(3), 585–597.
- Rini, A. . S. R. C., & Mujiati, N. W. (2016). "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3335–3363.
- Santoso, G. Arif, & Sulhan, M. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan

-
- Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada Pt . Natura Laboratoria Prima)." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (Ebismen)*, 2(3), 55–70.
- Sugiastini, N. M. D. A., Sanjaya, P. K. A., & Puja, I. M. S. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 303–318.
- Sulistiyanto, H., Rosidawati, I., & Syarifuddin, D. (2024). "Pengaruh Lingkungan, Beban Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda." *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 15(1), 113–123.
- Suswanto, D., Asmony, T., & Suparman, L. (2017). "Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Mataram." *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram (Jmm Unram)*, 1(1), 1–15.
- Wasistha, C. G. N., & Rahyuda, A. G. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6901–6931.
- Widiastuti, D. T., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 275–280.
- Z, N. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 109–123.
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine." *Journal Of Economics And Business Ubs*, 12(2), 822–837.