



Masuk tanggal : 25-Maret-2025, revisi tanggal : 29-4-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 14-Mei-2025

The Influence of Compensation and Workload on Employee Job Satisfaction In The Marketing Department of PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang

Maya Hernawati¹, Darwin Hasiholan², Eddy Setyanto^{3*}

¹Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln. Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi
Email : mayahernawati392@gmail.com

²Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln. Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi
Email : darwinhs@stietribhakti.ac.id

³Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln. Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi
*Email : eddy.setyanto@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of "Compensation" and "Workload" on Employee Job Satisfaction in the Marketing Department of PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang. This study uses a quantitative approach and data collection methods by distributing questionnaires to 46 respondents from employees with positions from foreman to group leader in the Marketing Department of PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang. Data processing was carried out using SPSS version 25 and analyzed using multiple regression methods. The results of the study indicate that the Compensation variable has a significant positive effect on Employee Job Satisfaction, the Workload variable has a significant negative effect on Employee Job Satisfaction, and Compensation and Workload simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction. The value of the coefficient of determination (R^2) is 63.4%, this indicates that employee job satisfaction is influenced by 63.4% by compensation and workload while the remaining 36.6% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Job Satisfaction

Abstrak

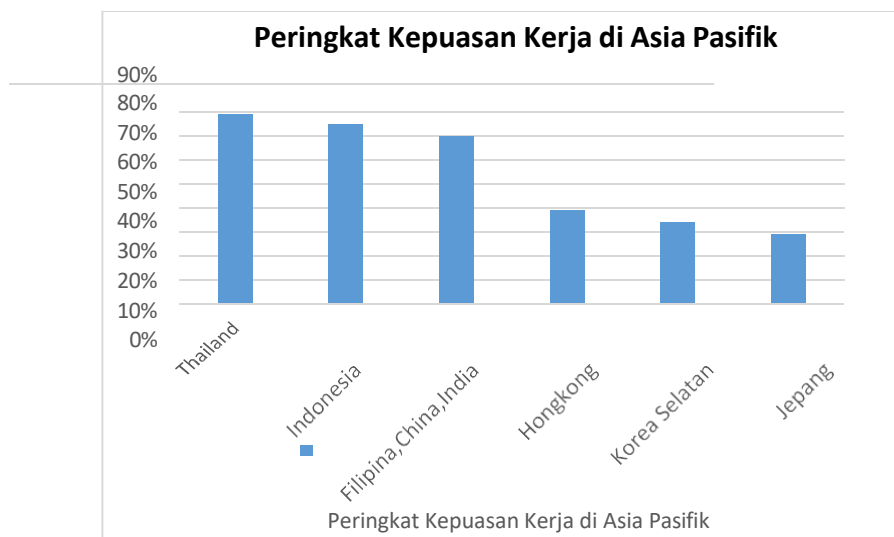
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh “Kompensasi” dan “Beban Kerja” terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada 46 responden yang berasal dari karyawan dengan jabatan foreman sampai dengan group leader pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dan dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) adalah 63,4%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi sebesar 63,4% oleh kompensasi dan beban kerja sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan industri yang terus berkembang, pemahaman terhadap faktor-faktor dasar dalam bisnis menjadi sangat penting karena hal tersebut tidak hanya mempengaruhi performa karyawan tetapi juga berpengaruh pada strategi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia. Mengingat peran penting sumber daya manusia dalam menciptakan dan memelihara hubungan dengan pelanggan serta menjalankan strategi pemasaran yang efektif, perusahaan perlu memastikan karyawannya merasakan kepuasan kerja yang optimal untuk menjaga produktivitas dan kreativitas mereka, agar dapat menghadapi tuntutan persaingan global dalam industri yang sangat kompetitif.

. Data yang dirilis oleh *Pricewaterhouse Coopers International (PwC)* pada Juni 2023 melalui laporan bertajuk *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* (Khursigara et al., 2023), Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi. Berikut adalah peringkat kepuasan kerja dari berbagai negara di Asia Pasifik yang ditampilkan dalam bentuk chart dibawah ini.



Gambar 1. Peringkat Kepuasan Kerja di Asia Pasifik

Sumber : <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>

Berdasarkan hasil survei tersebut, sebanyak 75% karyawan di Indonesia mengaku puas dengan pekerjaannya saat ini. Angka tersebut berada di atas rata-rata presentase tingkat kepuasan kerja di Asia Pasifik, yaitu 57%. Sedangkan di peringkat pertama yaitu negara Thailand dengan presentase 79%, peringkat ketiga yaitu Filipina, China, dan India dengan 70%, keempat yaitu Hongkong dengan 39%, kelima Korea Selatan dengan 34%, dan terakhir Jepang dengan 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaannya yang saat ini dilakukan (Pacific, 2023). Dalam pelaksanaannya kepuasan kerja memiliki dua faktor dengan dampak yang signifikan yaitu kompensasi dan beban kerja. Kompensasi yang adil dan memadai dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Seiring dengan perkembangan globalisasi dan

transformasi ekonomi yang terjadi, pendekatan terhadap kompensasi telah mengalami perubahan yang signifikan. Tradisi kompensasi yang berfokus hanya pada gaji dan bonus telah berkembang. Terkait masalah tersebut tidak lepas dengan manajemen organisasi. Menurut Setyanto (2024) manajemen organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang sangat penting dalam memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat dikelola dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data kenaikan upah tahun 2024 yang didapat oleh peneliti menunjukkan bahwa kenaikan upah yang diterima oleh karyawan PT. Fajar Surya Wisesa Tbk berada diatas jumlah Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Cikarang yaitu sebesar Rp298.439 dan berdasarkan penilaian kinerja

berkisar Rp347.000 – 357.361. Sedangkan berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024, kenaikan upah pada Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 sebesar Rp81.688 (Rp5.219.263 - 5.137.575). Dari data tersebut maka dapat disimpulkan kenaikan gaji yang diberikan oleh PT. Fajar Surya Wisesa Tbk jauh diatas kenaikan gaji yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat.

Dalam mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT. Fajar Surya Wisesa Tbk juga memberikan kompensasi lainnya selain kenaikan upah setiap tahunnya seperti tunjangan-tunjangan kepada karyawan antara lain tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap yang diberikan yaitu tunjangan masa kerja dan tunjangan jabatan sedangkan tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan transport dan premi hadir. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai industri yaitu beban kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut (Pasaribu et al., 2022).

Beban kerja seringkali mencakup berbagai tugas dan tanggung jawab yang kompleks seperti merencanakan strategi pemasaran, menangani pelanggan, menganalisis data pasar, dan melaksanakan penjualan dengan target. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Yuananda & Indriati, 2022) bahwa karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Fajar Surya Wisesa Tbk atau yang lebih dikenal dengan FajarPaper yang merupakan perusahaan terkemuka dalam industri kertas kemasan, PT. Fajar Surya Wisesa Tbk memiliki departemen marketing sebagai salah satu departemen kunci atau inti dalam perusahaan, memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti meningkatkan penjualan, memperluas pangsa pasar, dan membangun hubungan dengan pelanggan.

Terlepas dari usaha yang dilakukan tersebut, PT. Fajar Surya Wisesa Tbk tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas karena faktor-

faktor tersebut memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk

mengkaji dan menelaah masalah “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang?
3. Apakah secara bersama-sama Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang.

Konsep

Teori

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Ketika kebutuhan dan kenyamanan karyawan terpenuhi melalui imbalan yang diterima atas hasil kerja mereka, karyawan akan merasa puas, senang, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Lestari & Pangesti, 2022). Menurut Mujanah dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022), Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang

diberikan atau telah mencapai standar atau target yang ditetapkan. (Firdaus & Oetarjo, 2022) juga menjelaskan, Kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Kadarisman dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022), *Compentation is what employee receive in exchange of their work. Wheater hourly wages or periodeic salaries, the personnel department usually design and administers employee compentation.* Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan yaitu, *Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik berupa upah per jam atau gaji berkala. Biasanya, departemen personalia yang merancang dan mengelola sistem kompensasi ini.*

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan mereka. Bentuk kompensasi ini bisa berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, dan mencakup gaji per

jam atau gaji berkala. Faktor kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena pemenuhan kebutuhan dan kenyamanan karyawan melalui imbalan yang adil dan memadai akan mendorong mereka untuk merasa puas, senang, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Beban Kerja

Menurut Situmorang (Maulia et al., 2024) beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang mereka miliki. Beban kerja mencakup semua aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Vania (Nabila & Syarvina, 2022) beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan definisi beban kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja merujuk pada semua tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu dan target yang telah ditetapkan. Ini melibatkan penggunaan potensi dan keterampilan karyawan dan bisa menjadi tuntutan yang melebihi kapasitas mereka. Beban kerja mencakup pekerjaan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta proses yang dilalui untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Wiliandari (2019), kepuasan kerja adalah evaluasi individu yang tercermin melalui perasaan dan sikap senang, puas, atau tidak senang, tidak puas dalam bekerja. Menurut Sutrisno dalam Fillbert (2024), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan yang mereka terima dari perusahaan. Seorang karyawan dapat merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, yang bersifat individual. Selain itu Siregar (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) juga mengatakan, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi, serta faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya. Mathis dan Jackson dalam (Aprilia et al., 2023), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja individu. Jika harapan individu tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan akan muncul terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, kerjasama, dan kompensasi. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi sikap karyawan, di mana kepuasan tinggi menghasilkan perasaan positif dan kepuasan rendah menimbulkan perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Kuesioner disebarkan pada populasi karyawan Departemen Marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang yang berjumlah 61 karyawan, dengan sampel sebanyak 46 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Adapun teknik analisa data yang digunakan yaitu teknik analisa regresi berganda dan uji hipotesis yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dalam skala likert memiliki gradasi mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju

dengan skor mulai dari 5 sampai dengan 1. Sebagai acuan tolak ukur dalam menyusun pernyataan-pernyataan yaitu dari dimensi dan indikator pada definisi operasional yang dibuat dalam bentuk tabel di bawah ini.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity	Statistics
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	,999	1,001
Beban Kerja	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel $> 0,1$. Nilai tolerance pada kedua variabel yaitu $0,999 > 0,1$, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan. Dan nilai VIF pada kedua variabel yaitu $1,001 < 10$, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolonieritas.

1. Uji Heterokedastiditas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,897	Bebas heteroskedastisitas
Beban kerja	0,091	Bebas heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,897 > 0,05$ dan nilai variabel beban kerja sebesar $0,091 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian bebas heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Berganda Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Significance
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	35,087	4,564		,000
Kompensasi	,607	0,76	,735	,000
Beban Kerja	-,231	,67	-,320	,01

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, analisis linier regresi berganda dilihat pada kolom B dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai B pada variabel kompensasi sebesar 0,607, variabel beban kerja sebesar -0,231 dan konstanta sebesar 35,087.

Adapun nilai persamaan pada analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 35,087 + 0,607X_1 + (-0,231X_2) + e$$

Penjelasan mengenai persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. α = konstanta artinya bilangan tetap variabel dependen jika variabel independen bernilai nol. Berdasarkan hasil α atau konstanta sebesar 35,087 menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen. Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan maka variabel dependen atau kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi.
2. Koefisien regresi variabel $X_1 = 0,607$ maka setiap adanya penambahan variabel kompensasi sebesar 1 poin dan variabel lain dianggap konstan atau nilainya tetap (*ceteris paribus*), artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin perusahaan meningkatkan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang akan bertambah sebesar 0,607.
3. Koefisien regresi variabel $X_2 = -0,231$. Tanda negatif artinya jika variabel beban kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang. Sebaliknya, apabila variabel beban kerja menurun, maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

	Model	t	Sig.
	(Constant)	7,688	,000
	Kompensasi	7,962	,000
	Beban.Kerja	-3,473	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) diatas, terdapat nilai t dan signifikansi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar $7,962 > t$ tabel 1,681 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel beban kerja memiliki t hitung sebesar $-3,473 < t$ tabel 1,681 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Sehingga pengujian hipotesis 1 (H1)

Ha1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar $7,962 > t$ tabel 1,681 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2 (H2)

Ha2 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $-3,473 < t$ tabel 1,681 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$,

maka Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi lebih besar terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan beban kerja. Itu berarti kompensasi yang diberikan oleh PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, Cikarang berkontribusi banyak atau lebih dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1525,347	2	762,674	37,269	,000 ^b
Residual	879,957	4	20,464		
Total	2405,304	5			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban.Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 37,269 dan F tabel sebesar 3,21, artinya f hitung > f tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan apabila perusahaan meningkatkan variabel kompensasi dan beban kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796	,634	,617	4,524

a. Predictors: (Constant), Beban.Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dapat dijelaskan di bawah ini :

1. Nilai R pada kolom pertama sebesar 0,796 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen adalah kuat.
2. Nilai uji koefisien determinasi (R²) dilihat pada kolom R Square. Pada kolom R Square menunjukkan nilai sebesar 0,634 atau 63,4% yang artinya variabel independen yang digunakan untuk penelitian ini yaitu kompensasi dan beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya (100% - 63,4%) sebesar 36,6%.
3. Untuk *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang disesuaikan) biasanya digunakan untuk penelitian yang variabel independennya lebih dari dua, yang pada penelitian ini nilainya adalah 0,617.

4. *Std. Error of the Estimate* adalah ukuran kesalahan prediksi. Nilai yang diperoleh yaitu sebesar 4,524 yang artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi analisis pada penelitian ini adalah sebesar 4,524.

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen marketing PT. Fajar Surya Wisesa Tbk,

1. Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pihak terkait atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, antara lain :

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan pada variabel kompensasi (X1), tanggapan responden dengan jumlah terendah terdapat pada pernyataan “perusahaan memberikan holiday gift setiap musim liburan tiba”. Untuk mencegah terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan karena rendahnya holiday gift, maka perusahaan dapat memberikan holiday gift.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan pada variabel beban kerja (X2), tanggapan responden dengan jumlah terendah terdapat pada pernyataan “ketika bekerja diruangan, saya dituntut untuk banyak melakukan kegiatan fisik”. Untuk mencegah terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat mengurangi kegiatan fisik yang dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan pada kepuasan kerja karyawan (Y), tanggapan responden dengan jumlah terendah terdapat pada pernyataan “atasan saya memperlakukan setiap karyawan dengan adil”. Untuk mencegah terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat mengkoordinasikan kembali pada atasan-atasan yang berada di Departemen Marketing agar dapat bersikap adil pada semua bawahannya.

Ucapan Terima Kasih

Dalam menyelesaikan artikel ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak. Secara khusus penulis berterima kasih kepada kolega-kolega di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti (STIE Tri Bhakti) yang secara langsung atau tidak langsung menerima komentar atau saran kepada penulis.

Daftar Pustaka

Aprilia, N., Rr. Hawik Ervina Indiworo, & Rita Meiriyanti. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Java Loempia. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 227–239. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i4.2261>

Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>

Filbert Wangidjaja, E. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA Latar belakang Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap tentang hal-hal sepele, tidak malas mengerjakan tugas, tidak melanggar setiap aturan yang mempelajari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(02), 333–342.

Khursigara, M., Kwan, B., & Mai, C. T. H. (2023). *Is the workforce ready for reinvention?* (Issue June).

Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:Se3iqnhoufwC

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.

Pacific, I. A. (2023). *Indonesia 63%* (Issue May).

Setyanto, Eddy., Hidayat, Taufik., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen Organisasi*. CV. Ruang karya. [https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen Organisasi.pdf](https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen%20Organisasi.pdf)

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>