

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh individu atau kelompok manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau masyarakat. SDM dapat terdiri dari keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi atau masyarakat. Dalam konteks bisnis, SDM menjadi sangat penting karena manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. SDM yang berkualitas dan terampil akan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi sangat penting dalam memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Manajemen SDM meliputi perencanaan SDM, pengadaan dan seleksi SDM, pengembangan dan pelatihan SDM, manajemen kinerja SDM, serta kompensasi dan insentif SDM. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat membangun tim yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnisnya.

(Nuraini, 2013) Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berfokus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga di katakana dengan *man power management, labour relation, industrial relation, personil administration*. Menurut (Hasibuan, 2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut (Afandi, 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan kemampuan mengelola hubungan kerja dan peran secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber daya

manusia meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Namun menurut (Sedarmayanti, 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui desain, implementasi dan pengelolaan semua nilai Tenaga Kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terjadi ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna dan nilai bagi dirinya, memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadinya, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang cukup. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakub Y. , 2017). Menurut Janssen dalam (Ahmad & Nadeem Iqbal, 2018) *“job satisfaction means how employee of an organization feels about work”*. Yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (2006:106) yang dikutip oleh (Wibowo, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebuah sikap yang dimiliki pekerjaan tentang pekerjaan mereka hal tersebut ialah hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Dan Menurut (Afandi, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah mempengaruhi berbagai faktor apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka, jika karyawan merasakan kepuasan yang tinggi maka menunjukkan perilaku positif jika merasakan kepuasan kerja yang rendah maka menunjukkan perilaku yang negative yang timbul menjadi persepsi tentang pekerjaan mereka sendiri serta efektifitas respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.1.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja (Badriyah, 2015) adalah salah satu teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Dr. Anwar Badriyah, seorang dosen di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Teori ini mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pekerjaan (*Job Factor*)

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan yang baik antara lain adanya tugas yang bervariasi, otonomi, umpan balik, kesempatan untuk berkembang, dan tantangan yang menantang.

2. Faktor Penghasilan (*Pay Factor*)

Faktor ini berkaitan dengan gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan. Gaji dan insentif yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Faktor Lingkungan Kerja (*Work Environment Factor*)

Faktor ini berkaitan dengan kondisi kerja, lingkungan fisik, dan kualitas hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Faktor Kebijakan Perusahaan (*Company Policy Factor*)

Faktor ini berkaitan dengan kebijakan perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan.

Namun menurut (Veithzal, 2018) mengidentifikasi beberapa teori mengenai Kepuasan Kerja, diantaranya :

1. Teori Kepuasan-Kinerja (*Satisfaction-Performance Theory*)
yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja seseorang. Teori
2. Kepuasan-Kebutuhan (*Satisfaction-Need Theory*),
yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan individu yang terpenuhi di dalam pekerjaannya, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan otonomi.
3. Teori Disposisi Kepuasan (*Dispositional Theory of Job Satisfaction*)
yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor bawaan individu, seperti kepribadian dan temperamen.
4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap adil atau tidaknya perlakuan yang diterima di tempat kerja.
5. Teori Perbedaan-Individu (*Individual Differences Theory*)
yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan individu, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawn

Ada beberapa faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak negativ maupun positif bagi kelangsungan hidup dan menjadi pedoman bagi karyawan dan berikut ada beberapa factor kepuasan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno E. , 2013) Adalah:

1. Faktor psikologis: meliputi persepsi, harapan, emosi, sikap, dan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.
2. Faktor sosial: meliputi hubungan interpersonal, dukungan sosial, norma dan nilai sosial, serta lingkungan kerja yang kondusif.

3. Faktor fisik: meliputi kondisi lingkungan fisik seperti kenyamanan tempat kerja, kesesuaian perlengkapan dan fasilitas kerja, serta kesesuaian tugas dan kemampuan fisik seseorang.
4. Faktor finansial: meliputi tingkat penghasilan, jaminan sosial, peluang karir, serta sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja seseorang.

Semua faktor ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan penting untuk diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan.

Namun (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor internal (yang ada pada diri pegawai) dan faktor eksternal (faktor pekerjaannya).

1. Faktor internal mencakup motivasi, kebutuhan, harapan, nilai-nilai, kemampuan, dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor ini dapat mempengaruhi persepsi dan evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Faktor eksternal meliputi faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kepemimpinan, gaji dan tunjangan, kesempatan karir, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kedua faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi untuk membentuk tingkat kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai.

Dari banyaknya Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan namun faktor yang mempunyai peran adalah yang bergantung pada pribadi masing masing seperti beban kerja yang terlalu banyak yang di kerjakan kompensasi yang tidak sebanding dengan pekerjaan tersebut sehingga mempengaruhi kinerja atau

kepuasan kerja karyawan dan kurangnya motivasi yang di berikan oleh organisasi/perusahaan untuk membuat karyawan tersebut merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja.

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan

Dimensi kepuasan kerja karyawan menurut (Luthans, 2015) Adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*): faktor ini berkaitan dengan tingkat kesulitan, kepentingan, dan kebermaknaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Upah (*Pay*): faktor ini mencakup kompensasi atau penghasilan yang diterima karyawan, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.
3. Promosi (*Promotion opportunities*): faktor ini mencakup kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan karir dan status pekerjaan.
4. Pengawasan (*Supervision*): faktor ini berkaitan dengan cara pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan.
5. Rekan kerja (*Coworkers*): faktor ini berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja atau tim kerja.
6. Kondisi kerja/Lingkungan kerja: faktor ini mencakup kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan keamanan.

2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Zainal dkk (2014) mengidentifikasi tujuh indikator kepuasan kerja yang terdiri dari:

1. Isi pekerjaan (*Job content*): meliputi kejelasan tugas, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan, dan kontrol atas tugas yang diberikan.
2. Supervisi (*Supervision*): meliputi tingkat dukungan dan umpan balik yang diberikan oleh atasan dalam melaksanakan tugas.

3. Organisasi dan manajemen (*Organization and management*): meliputi kualitas kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan pengambilan keputusan.
4. Kesempatan untuk maju (*Opportunities for advancement*): meliputi kesempatan untuk meningkatkan karir dan pengembangan diri.
5. Gaji (*Pay*): meliputi tingkat kompensasi dan kesejahteraan finansial yang diterima oleh karyawan.
6. Rekan kerja (*Coworkers*): meliputi hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja dalam tim.
7. Kondisi pekerjaan (*Working conditions*): meliputi kondisi fisik dan lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan fasilitas yang diberikan.

Dalam konteks bisnis logistik, pengelolaan kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan operasi yang lancar dan efisien. Oleh karena itu, dalam memilih pendekatan untuk mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan kami, keputusan untuk merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Zainal dan tim pada tahun 2014 adalah langkah yang tepat.

Penelitian ini mengidentifikasi tujuh indikator kepuasan kerja yang sangat relevan dengan industri logistik kita:

1. Isi Pekerjaan (*Job Content*) : Dalam industri logistik, kejelasan tugas, pemahaman tentang kemampuan dan keahlian yang diperlukan, serta kontrol atas tugas, semuanya berperan penting dalam memastikan efisiensi proses dan pelayanan pelanggan yang tepat waktu.
2. Supervisi (*Supervision*) : Tingkat dukungan dan umpan balik dari atasan sangat diperlukan dalam mengarahkan operasi logistik yang kompleks. Dukungan atasan dapat membantu mengatasi tantangan dan menemukan solusi yang efektif.
3. Organisasi dan Manajemen (*Organization and Management*) : Kualitas kepemimpinan dan kebijakan organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan

yang baik dalam operasi logistik yang sering kali berhubungan dengan waktu dan sumber daya yang terbatas.

4. Kesempatan untuk Maju (Opportunities for Advancement) : Dalam bisnis logistik yang dinamis, memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan tidak hanya memotivasi mereka, tetapi juga meningkatkan kompetensi dan kapabilitas dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

5. Gaji (Pay) : Industri logistik mengandalkan kinerja yang presisi dan efisien. Penghargaan yang layak dalam bentuk kompensasi dan kesejahteraan finansial memainkan peran penting dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan.

6. Rekan Kerja (Coworkers) : Kerja sama yang baik dalam tim logistik adalah faktor kunci dalam menjaga alur kerja yang mulus dan mengatasi situasi yang kompleks.

7. Kondisi Pekerjaan (Working Conditions) : Dalam lingkungan logistik yang sering kali berhubungan dengan penanganan barang, kondisi fisik dan lingkungan kerja yang baik akan memastikan keselamatan, kesehatan, dan kinerja optimal.

Mengacu pada penelitian Zainal dan rekan-rekannya di tahun 2014, dapat dipastikan bahwa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan kami didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek penting yang telah diidentifikasi. Dengan fokus pada tujuh indikator tersebut, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan pelayanan terbaik dalam industri logistik.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (Retnowati, 2015). Menurut (Irfani, 2019) Beban kerja adalah sesuatu yang muncul ketika berinteraksi dengan tanggapan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap

sebagai rekan kerja, penampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Menurut (Siswanto, 2017) yang dialih bahasakan oleh Nova Ellyzar pengertian beban kerja adalah: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi. (Munandar, 2014) Indikator beban kerja meliputi: Tujuan yang dapat dicapai, perspektif pada ukuran tujuan kerja yang dicapai secara individual pekerjaannya, misalnya membersihkan kamar, menyajikan makanan. Tampilan produk pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu aman Kondisi kerja, termasuk pandangan individu terhadap kondisi Beban Kerja tegas dalam pelaksanaan tugas, dan menghadapi kejadian tak terduga seperti lembur diluar waktu yang dijadwalkan. Standar kerja, persepsi individu pekerjaan mereka, misalnya jam yang diciptakan oleh beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja (Harini, 2018) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal.

Beban dari luar tubuh pekerja (*distortion stressor*) Seperti :

1. Tugas bersifat fisik, seperti halnya situasi kerja, tata letak, tempat kerja, peralatan dan fasilitas, kondisi kerja, sikap kerja, kapan tugas-tugas tersebut sifat mental, misalnya kompleksitas, tingkat pekerjaan kesulitan dengan pekerjaan, pendidikan atau pelatihan diperoleh, kewajiban.
2. Pengaturan kerja, seperti jam kerja, waktu liburan, kerja shift, kerja malam, system upah, model struktur organisasi, pendelegasian tanggung jawab dan kekuasaan.
3. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi

2. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam sebagai akibat dari reaksi pemuatan eksternal tubuh. Reaksi tubuh disebut ketegangan, tingkat keparahan ketegangan dapat diperkirakan baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal termasuk faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan), faktor psikologis (motif, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan).

Namun menurut (Koesomowidjojo., 2017) ada beberapa factor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, 17 status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (Faktor Psikis).

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

1. Lingkungan kerja
2. Tugas-tugas fisik
3. Organisasi kerja

2.1.3.3. Dimensi Beban Kerja

Dimensi beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) meliputi:

1. Target yang harus dicapai:

Merupakan jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan:

Meliputi aspek fisik dan psikologis dari pekerjaan, seperti kebutuhan untuk berkonsentrasi, kelelahan fisik, stres, dan tekanan kerja.

3. Penggunaan waktu kerja:

Meliputi lamanya waktu kerja, durasi tugas, intensitas pekerjaan, dan jadwal kerja.

4. Lingkungan kerja:

Meliputi faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, ruang yang tersedia, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan pekerja.

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, Ergonomi Industri, 2013) Indikator beban kerja ada 3 yaitu :

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban waktu juga mencakup aspek lamanya waktu bekerja, durasi tugas, dan jadwal kerja.

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort load*)

Merupakan tingkat kebutuhan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Beban usaha mental mencakup aspek kognitif seperti kebutuhan untuk berkonsentrasi, memori, pemecahan masalah, dan kecepatan berpikir.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Merupakan tingkat stres atau tekanan psikologis yang dirasakan oleh pekerja selama menjalankan tugas. Beban tekanan psikologis mencakup aspek emosional seperti kecemasan, ketidakpastian, dan tekanan sosial.

Dalam konteks bisnis logistik yang menuntut efisiensi, ketepatan, dan kerja sama yang baik, pemahaman yang mendalam terhadap indikator beban kerja menjadi sangat penting. Dengan demikian, keputusan untuk merujuk pada pandangan Tarwaka (2013) yang mengidentifikasi tiga indikator beban kerja yang terkait dengan berbagai aspek tersebut, merupakan langkah strategis bagi perusahaan kami.

Pemahaman akan Beban Waktu dalam lingkungan logistik sangat krusial. Mengukur dan mengelola waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga dapat berdampak pada tingkat pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Indikator Beban Usaha Mental juga menjadi fokus utama dalam industri logistik yang melibatkan tugas-tugas kompleks dan pengambilan keputusan cepat. Memahami tingkat kebutuhan mental karyawan dalam hal konsentrasi, pemecahan masalah, dan kecepatan berpikir akan membantu perusahaan kami untuk mengoptimalkan kinerja dan menghindari kelelahan mental yang berlebihan.

Sementara itu, indikator Beban Tekanan Psikologis memiliki implikasi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kualitas pekerjaan. Dalam lingkungan logistik yang sering kali berhubungan dengan tekanan waktu dan tanggung jawab tinggi, pengelolaan stres dan tekanan emosional sangat penting untuk menjaga motivasi dan produktivitas karyawan.

Dengan merujuk pada pandangan Tarwaka (2013), kami memperkuat komitmen kami untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan bagi karyawan kami di industri logistik. Dengan memahami dan mengelola indikator beban kerja ini, kami berusaha untuk memastikan kesejahteraan, produktivitas, dan kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan kami dan para karyawan kami.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang berhubungan erat dengan adanya kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan *reward*, *feedback* atau *achive* penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai system pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga kompensasi menompang kepuasan kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja. (Mondy, 2018) Menyatakan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang di terima karyawan sebagai suatu pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Menurut (Dessler,

2015) Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang di berikan untuk karyawan dan muncul dari apa yang mereka kerjakan.

(Mila, 2015) Menyatakan “Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan” Yang berarti bahwa kompensasi diberikan kepada pegawai sebagai bentuk menghargai karena sudah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kompensasi yang di berikan untuk pegawai bertujuan agar mendorong prestasi kinerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang di terima oleh setiap individu karyawan. namun menurut (Arifin, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. Dan (Terera, 2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang dipertimbangkan karyawan ketika membuat keputusan untuk pergi atau tetap di organisasi. Paket kompensasi dan tunjangan karyawan harus menggiurkan sehingga menarik karyawan untuk tetap berada di organisasi. Semakin banyak seorang karyawan dihargai, semakin besar kemungkinan mereka akan tetap berada di organisasi yang sama. Ini juga mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan tetap di institusi yang sama untuk waktu yang lama karena keuntungan ekonomi yang mereka terima dari institusi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dan pernyataan para ahli, maka dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan syukur atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada pegawai atas kerja yang telah dilakukan, seperti dalam pemberian uang, pemberian material, dan fasilitas serta bentuk kesempatan berkarier di tempat tersebut

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar atau kecilnya pemberian kompensasi yang di keluarkan oleh perusahaan tidak mungkin dapat di tentukan dengan mudah tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar serta mengetahui gerak pesatnya ekonomi perusahaan. Penetapan kompensasi yang didasari keinginan sepihak (perusahaan/organsiasi) tanpa ada berdasarkan perhitungan yang rasional serta bisa di pertanggung jawabkan serta yuridis dan sulit untuk di tetapkan dalam jangka panjang. Dalam penetapan kompensasi ada beberapa factor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Hasibuan M. , 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika terdapat kekurangan tenaga kerja di suatu bidang, maka perusahaan akan cenderung menawarkan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik karyawan potensial. Sebaliknya, jika terdapat banyak tenaga kerja yang tersedia, perusahaan dapat menawarkan kompensasi yang lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang baik juga mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan. Perusahaan yang memiliki kemampuan finansial yang baik akan cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi.

3. Serikat buruh/Organisasi Karyawan

Organisasi karyawan atau serikat buruh juga dapat mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan. Serikat buruh dapat melakukan negosiasi dengan perusahaan untuk menentukan tingkat kompensasi yang adil bagi karyawan.

4. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima. Karyawan yang lebih produktif akan cenderung mendapatkan

kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang produktif.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres

Pemerintah dapat mempengaruhi tingkat kompensasi melalui undang-undang dan kebijakan. Pemerintah dapat menetapkan tingkat upah minimum, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

6. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah juga mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Biaya hidup yang lebih tinggi akan mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik karyawan potensial.

7. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan yang diemban oleh karyawan juga mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima. Karyawan yang menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi akan cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

9. Kondisi perekonomian nasional

Kondisi perekonomian nasional juga dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Pada kondisi perekonomian yang baik, perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan juga mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus atau memiliki risiko yang lebih tinggi

Namun Menurut (Mangkunegara, 2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor Pemerintah:

Faktor ini mencakup peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah terkait dengan kompensasi, seperti upah minimum, pajak, dan peraturan ketenagakerjaan. Kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi besaran upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai:

Faktor ini mengacu pada negosiasi antara perusahaan dan karyawan mengenai kompensasi. Perusahaan akan berusaha menawarkan paket kompensasi yang sesuai dengan nilai dan kontribusi yang diharapkan dari karyawan, sementara karyawan akan berupaya untuk mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kualifikasi dan kinerja mereka.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai:

Faktor ini berkaitan dengan tingkat biaya hidup di suatu daerah. Perusahaan perlu mempertimbangkan standar hidup dan biaya yang harus ditanggung oleh karyawan dalam menentukan tingkat kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

4. Ukuran Perbandingan Upah:

Faktor ini melibatkan perbandingan upah antara posisi atau pekerjaan yang berbeda dalam suatu organisasi. Perbandingan ini mencakup perbandingan antara upah manajemen dan pekerjaan non-manajerial, serta perbandingan upah antara pekerja dengan tingkat keterampilan atau tanggung jawab yang berbeda.

5. Permintaan dan Persediaan:

Faktor ini mengacu pada hubungan antara permintaan dan persediaan tenaga kerja di pasar. Jika permintaan tenaga kerja lebih tinggi daripada persediaan, perusahaan cenderung menawarkan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Sebaliknya, jika persediaan tenaga

kerja lebih tinggi daripada permintaan, perusahaan mungkin memiliki kekuatan tawar yang lebih besar dalam menentukan tingkat kompensasi.

6. Kemampuan Membayar:

Faktor terakhir ini mencakup kemampuan finansial perusahaan untuk membayar kompensasi kepada karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan kesehatan keuangan mereka, termasuk pendapatan, laba, dan sumber daya keuangan lainnya, dalam menentukan tingkat kompensasi yang dapat mereka berikan kepada karyawan.

2.1.4.3. Dimensi Kompensasi

Dimensi Kompensasi menjadi hal yang sangat penting untuk di perhatikan karena erat hubungannya dengan kepuasan kerja Menurut (Mondy, 2018) Kompensasi terbagi ke dalam Dua Jenis :

1. Kompensasi Financial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau sesuatu yang dapat dikonversi ke dalam nilai uang. Beberapa contoh dari kompensasi finansial termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan insentif.

2. Kompensasi Non Financial

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bukan uang atau barang yang tidak dapat dikonversi ke dalam nilai uang. Beberapa contoh dari kompensasi non-finansial termasuk kesempatan pengembangan karir, fleksibilitas kerja, jaminan kesehatan, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Kompensasi non-finansial dapat membantu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Menurut (Henry, 2015) ada beberapa indikator kompensasi terdiri dari :

1. Upah dan Gaji

komponen kompensasi paling dasar dan umum yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Insentif

bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi kerja yang luar biasa. Insentif dapat berupa bonus, tunjangan kinerja, atau komisi.

3. Tunjangan

bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas faktor-faktor tertentu, seperti posisi, pendidikan, pengalaman, dan kondisi kerja. Beberapa contoh tunjangan termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan pendidikan, dan tunjangan kecelakaan kerja.

4. Fasilitas

bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk barang atau jasa, seperti kendaraan dinas, tempat tinggal, makanan dan minuman, atau fasilitas olahraga. Fasilitas dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Dalam ranah bisnis logistik yang menghadirkan tantangan yang unik dan persyaratan kinerja yang ketat, pemahaman yang komprehensif mengenai kompensasi menjadi kunci dalam menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, saya dengan yakin memilih untuk merujuk pada pandangan yang diajukan oleh Henry (2015), yang mengidentifikasi indikator kompensasi yang relevan dan esensial dalam lingkungan industri logistik.

Upah dan Gaji menjadi dasar kompensasi yang penting bagi karyawan di industri logistik. Menghargai pekerjaan yang dilakukan melalui penghargaan finansial mendasar merupakan fondasi yang diperlukan untuk memastikan loyalitas dan motivasi karyawan.

Indikator Insentif menjadi penting dalam industri logistik yang membutuhkan pencapaian kinerja optimal. Mendorong prestasi luar biasa melalui insentif seperti

bonus atau tunjangan kinerja tidak hanya memotivasi individu untuk memberikan yang terbaik, tetapi juga merangsang budaya kerja yang kompetitif.

Tunjangan memainkan peran penting dalam memberikan pengakuan terhadap faktor-faktor khusus dalam lingkungan logistik. Faktor seperti posisi, pendidikan, dan kondisi kerja sering kali mempengaruhi kinerja. Melalui tunjangan seperti kesehatan, transportasi, pendidikan, dan lainnya, perusahaan dapat menghormati dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Indikator Fasilitas dalam bentuk barang atau jasa tidak hanya menunjukkan penghargaan terhadap karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan dan kenyamanan mereka. Fasilitas seperti kendaraan dinas, tempat tinggal, makanan, minuman, dan fasilitas olahraga akan memberikan dukungan tambahan yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien.

Merujuk pada Henry (2015), kami di perusahaan logistik kami mengambil langkah untuk memastikan bahwa kompensasi yang kami berikan tidak hanya mencakup upah dan gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas yang relevan. Ini adalah bagian dari komitmen kami untuk memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan kami, mendorong kinerja unggul, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan bermakna dalam industri yang dinamis seperti logistik.

2.1.5. Motivasi

2.1.5.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang memengaruhi dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal seperti dorongan dari orang lain atau imbalan (motivasi ekstrinsik). Motivasi juga dapat bervariasi dalam tingkatnya, dari yang rendah hingga yang tinggi, dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan, kondisi

kesehatan, kepercayaan diri, dan tujuan hidup. Motivasi yang baik dapat membantu seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya, baik dalam karir, hubungan, maupun pencapaian pribadi

Menurut (Mangkunegara, 2017) Motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis atau kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau dorongan yang artinya mencapai tujuan atau insentif Namun disisi lain Menurut (Robbins, 2016) Motivasi adalah kerelaan untuk melaksanakan usaha usaha tinggat tinggi agar mencapai tujuan -tujuan Organisasi. Dipersaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Namun menurut (Afandi, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, mendorong dan menyokong untuk melakukan aktivitas dengan tulus dan gembira serta ikhlas, sehingga perbuatannya membuahkan hasil Hasil yang baik.

2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno E. , 2013) Ada dua factor sebagai psikologis dalam diri seseorang yang mempengaruhi, seperti faktor internal maupun eksternal.

1. Faktor Eksternal (yang berasal dari luar diri seseorang) yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain :
 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (Berasal dari dalam diri sesorang) yang mempengaruhi pemberian motivasi kepada diri seseorang yaitu :
 1. Keinginan untuk dapat hidup

2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi.

Namun Menurut (Afandi, 2017) faktor – factor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5.3. Dimensi Motivasi

(Stephen, 2015) Mengungkapkan ada 3 Dimensi Motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi atau *Need of Achievement (nAch)*

Kebutuhan untuk mencapai tujuan yang menantang dan memperoleh pengakuan atas prestasi yang dicapai. Individu yang memiliki kebutuhan ini cenderung memiliki dorongan untuk mengejar tujuan yang lebih tinggi dan merasa puas ketika mencapai target yang sulit.

2. Kebutuhan berkuasa atau *Need of Power (nPow)*

Kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, serta mendapatkan pengakuan atas keberhasilan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan ini cenderung memiliki dorongan untuk menjadi pemimpin dan mengambil alih kendali dalam situasi tertentu.

3. Kebutuhan afiliasi atau *Need of Affiliation (nAff)*

Kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, serta mendapatkan pengakuan atas keberhasilan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan ini cenderung memiliki dorongan untuk menjadi pemimpin dan mengambil alih kendali dalam situasi tertentu.

2.1.5.4. Indikator Motivasi

Ada Lima (5) Indikator Motivasi Menurut (Hasibuan, 2014) Yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup, seperti pemberian gaji yang layak pemberian uang makanan, pemberian bonus, tempat tinggal, dan pakaian, dan lain sebagainya.

2. Keselamatan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan untuk merasa aman dan terlindungi dari bahaya, baik itu fisik, finansial, maupun emosional. Kebutuhan ini mencakup faktor seperti pekerjaan yang stabil, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan asuransi.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk bersosialisasi dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain. Kebutuhan ini mencakup faktor seperti dukungan keluarga, teman, dan rekan kerja, serta kegiatan sosial dan kegiatan di komunitas.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihargai dan diakui atas kontribusi dan pencapaian yang telah dilakukan. Kebutuhan ini mencakup faktor seperti pengakuan, promosi, dan imbalan yang adil.

5. Kebutuhan Perwujudan / Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk berkembang dan mencapai potensi pribadi yang tertinggi. Kebutuhan ini mencakup faktor seperti pengembangan karir, peluang untuk belajar dan berkembang, dan peran yang menantang.

Dalam lingkungan bisnis logistik yang dinamis dan penuh tantangan, memahami faktor-faktor motivasi karyawan menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan keterlibatan yang tinggi. Oleh karena itu, dalam memilih pendekatan untuk memotivasi tim kami, keputusan untuk merujuk pada pandangan Hasibuan (2014) yang mengidentifikasi lima indikator motivasi sangatlah tepat dan relevan.

Kebutuhan Fisik yang meliputi kebutuhan dasar seperti gaji yang layak, uang makanan, bonus, tempat tinggal, dan pakaian, adalah fondasi penting dalam menciptakan rasa keamanan finansial bagi karyawan kami di industri logistik.

Indikator

Keselamatan dan Rasa Aman tidak hanya relevan dalam lingkungan logistik yang sering kali berhubungan dengan risiko fisik, tetapi juga dalam memastikan karyawan kami merasa terlindungi dalam aspek finansial dan emosional.

Kebutuhan Sosial adalah hal yang penting dalam membangun hubungan positif dalam tim dan dengan rekan-rekan sekerja. Lingkungan kerja yang mendukung dalam industri logistik dapat memberikan peluang untuk interaksi sosial yang meningkatkan kesejahteraan. Indikator

Kebutuhan akan Penghargaan sangat berarti dalam lingkungan logistik yang mengharuskan kerja keras dan kerjasama. Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian akan membangun rasa dihargai yang kuat dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Terakhir,

Kebutuhan Pencapaian dan Aktualisasi Diri adalah esensi dari motivasi dalam industri logistik. Memberikan peluang pengembangan, pelatihan, dan tantangan yang merangsang akan membantu karyawan mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi.

Merujuk pada Hasibuan (2014), kami di perusahaan logistik kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memahami dan memenuhi lima indikator motivasi ini. Kami percaya bahwa dengan memperhatikan faktor-faktor ini, kami akan mendorong motivasi yang berkelanjutan, keterlibatan yang tinggi, dan prestasi luar biasa dalam setiap aspek bisnis logistik kami.

2.2. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Berkat Subuh Transpor”. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini seperti yang di sajikan pada table 2.1. di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N O	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel dan Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
1.	Paijan, Anugrah Hutami Putri (2019) ISSN: 2460-8424 E-ISSN: 2655-7274 Vol. 5, No 03 Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Tri Poda Parama) Sinta 4	Variabel X Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variable Y Kepuasan Kerja Karyawan Sampel 24 Orang Karyawan	Beban Kerja Berpengaruh (Negatif) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kompensasi Berpengaruh (Positif) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan
2.	Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair (2019) ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404 Vol. 2 No. 1	Variabel X Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Variabel Y Kepuasan Kerja Mediasi	Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak harus melalui motivasi kerja (Positif)

	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja</p> <p>Sinta 5</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Sampel 145 Orang Karyawan</p>	<p>Kompensasi Berpengaruh Langsung terhadap kepuasan kerja tidak harus melalui motivasi kerja (Positif)</p>
3.	<p>Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018)</p> <p>e-ISSN: 2301-8313</p> <p>http://doi.org/10.21009/JRMSI</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari</p> <p>Sinta 3</p>	<p>Variabel X</p> <p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel Y</p> <p>Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Sampel 70 Orang Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja berpengaruh (Positif) terhadap Kerja Karyawan Kompensasi Berpengaruh (Positif) terhadap Kinerja Karyawan</p>
4.	<p>Atikah Nur Fajrina, Kustini Kustini (2022)</p> <p>e-ISSN: 2550-0813</p> <p>p-ISSN: 2541-657X</p> <p>DOI : 10.31604/jips.v9i1.2022.220-226</p>	<p>Variabel X</p> <p>Motivasi (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kompensasi (X3)</p>	<p>Motivasi Kerja berpengaruh (Positif) terhadap</p>

	<p>Vol. 9 No. 1</p> <p>Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics Intenational</p> <p>Sinta 5</p>	<p>Variabel Y</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Sampel 35 Orang Karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh (Positif) terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Kompensasi berpengaruh (Positif) terhadap kepuasan kerja</p>
5.	<p>Wachid Hasyim (2020)</p> <p>e-ISSN 2716-0238</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41</p> <p>Vol. 01 Issue 02</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia</p>	<p>Variabel X</p> <p>Beban Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel Y</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Sampel</p>	<p>Beban Kerja berpengaruh (Negatif) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Kompensasi berpengaruh (Positif) Terhadap</p>

	Sinta 3	60 Orang Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan
6.	<p>Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020)</p> <p>ISSN: 2085-9996</p> <p>DOI : https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734</p> <p>Vol. 9 No. 3</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi</p> <p>Sinta 5</p>	<p>Variabel X</p> <p>Kompensasi (X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p>Variabel Y</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Mediasi Motivasi Kerja</p> <p>Sampel 119 Orang Karyawan</p>	<p>Kompensasi berpengaruh (Positif) terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Beban Kerja berpengaruh (Positif) Terhadap Kepuasan Kerja</p>
7	<p>Khusnul Rofida Novianti, Kenny Roz (2020)</p> <p>P-ISSN : 2252-8997</p> <p>E-ISSN: 2615-2010</p> <p>DOI: 10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1</p>	<p>Variabel X</p> <p>Teleworking (X1)</p> <p>Workloadload Balance (X2)</p> <p>Variabel Y</p>	<p>Teleworking berpengaruh (Negatif) Terhadap Kepuasan Kerja</p>

	Teleworking And Workload Balance on Job Satisfaction : Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic Sinta 2	Job Satisfaction Sampel 200 Orang Karyawan	Workload Balance berpengaruh (Negatif) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
8.	Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati, Pipih Muhopilah (2019) ISSN 2277-8616 Vol. 8 Issue 11 The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction Scopus	Variabel X Work Stress (X1) Workload(X2) Variabel Y Job Satisfaction Sampel 40 Orang Karyawan	Work Stress berpengaruh (Positif) terhadap Job Satisfaction Workload berpengaruh (Positif) terhadap Job Satisfaction Karyawan
9.	Gracia Pratama Suryadi, Fajar Cahyo Utomo, And Amanda Setiorini (2020) ISSN 2454-6186 DOI: 10.47772/IJRISS.2022.61240 Vol. VI Issue XII	Variabel X Compensation (X1) Work Environment (X2)	Compensation berpengaruh (Positif) Terhadap Job Satisfaction

	<p>The Role of Compensation and Work Environment On Employee Job Satisfaction (A Case Study at Container Terminal)</p> <p>Scopus</p>	<p>Variabel Y</p> <p>Job Satisfaction</p> <p>Sampel</p> <p>61 Orang</p> <p>Karyawan</p>	<p>Work Environment berpengaruh (Negatif) Terhadap Job Satisfaction</p>
--	--	---	---

(Paijan, 2019). “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Poda Parama” Dalam penelitian ini, digunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu kepustakaan (*library research*) dan kuesioner (angket). Kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling*, yang diolah menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternatif dari *covariance based SEM*. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tri Poda Parama bagian Logistik yang berjumlah 24 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh/sensus, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Pengujian *Convergent Validity* dilakukan terhadap model pengukuran dengan refleksif indikator. Penilaian didasarkan pada korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun, dalam pengembangan skala, *loading factor* 0.50 sampai 0.60 juga masih dapat diterima. Pengujian *Discriminant Validity* dilakukan dengan melihat *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya. Indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* tertinggi ke konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* ke konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi

indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi konstruk beban kerja dengan indikatornya adalah 0.520, 0.878, dan 0.902. Korelasi konstruk kompensasi dengan indikatornya adalah 0.608, 0.683, 0.280, dan 0.410. Korelasi konstruk beban kepuasan kerja dengan indikatornya adalah 0.307, 0.307, 0.495, 0.366, 0.637, 0.379, 0.411, dan 0.420. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator-indikator dengan konstruk lainnya. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parama. Artinya, semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan, maka kepuasan kerjanya cenderung menurun. Namun, terdapat hasil yang berbeda pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dimana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Dewi Suryani Harahap, 2019) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 145 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak harus melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung dengan melihat ($p1 \times p5 < p3$) yakni $-0,0324 < 0,319$. Disini terlihat bahwa motivasi kerjabukan merupakan variabel intervening. Pengaruh yang sebenarnya adalah langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak harus melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung dengan melihat ($p2 \times p5 < p4$)

yakni $-0,0098 < -0,025$. Disini terlihat bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening. Pengaruh yang sebenarnya adalah langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig.0,514 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

(Widya Paramita, 2018) “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari”. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan dari buku-buku, jurnal dan skripsi dari penelitian terdahulu. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dari total populasi yang berjumlah 85 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Pengujian dilakukan melalui Uji Validitas, Uji reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Dan Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis diperlukan t tabel sebagai pembanding. T tabel dicari dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $70-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat ttabel sebesar 1,996. Berdasarkan Tabel 11, variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar 4,568. Dengan demikian thitung (4,568) > ttabel (1,996) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa H_0 dan H_a diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Untuk variabel kompensasi sebesar 4,772, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 2 bahwa H_0 dan H_a diterima yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Uji kelayakan diperoleh sebesar 33,732. Nilai Fhitung > Ftabel, yang dicari dengan α

= 5%, $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 (n-k)$ atau $70-3=67$ ($k =$ jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,134. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{hitung} sebesar 3,134, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Analisis Koefisien Determinasi nilai R^2 sebesar 0,502 atau (50,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 50,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain.

(Atikah Nur Fajrina, 2022) “Dampak Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics International”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja di PT Puma Logistics International Surabaya. Populasi penelitian terdiri dari 35 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Skala likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji hipotesis, dan uji reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,614542, variabel lingkungan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,761835, dan variabel kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,663501. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki validitas yang baik karena nilainya lebih dari 0,5. Sementara itu, indikator formatif yaitu kepuasan kerja tidak memerlukan ukuran reliabilitas. Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,826511, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,941085, dan variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,855245. Kedua variabel ini menunjukkan nilai *composite reliability* di atas 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Namun, indikator formatif yaitu

kepuasan kerja tidak memerlukan ukuran reliabilitas. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Puma Logistics International. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Puma Logistics International, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan semangat, gairah, dan kepuasan kerja karyawan, serta produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Puma Logistics International, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Umam (2010:197) yang menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Puma Logistics International Surabaya.

(Hasyim, 2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia”. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam mendapatkan data penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 60 karyawan PT. Yaskawa Electric 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. Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebagaimana kriteria analisis regresi linier ganda maka analisis dilakukan melalui tahapan uji instrument, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis. Hasil uji model yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Yaskawa Electric 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 Fhitung > Ftabel ($60.736 > 2,75$) 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 Electric Indonesia. Uji Hipotesis menunjukkan model persamaan regresi linier ganda dan pengujiannya. Model persamaan regresi linier ganda yang dapat dibuat dari hasil analisis $Y = 21.481 + (-0.292) X_1 + 1.152 X_2 \dots \dots \dots 1)$

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Yaskawa Electric Indonesia. Analisis menghasilkan temuan bahwa nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar $b_1 = -0.292$ dengan nilai sig. = 0,002. Nilai 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 Electric Indonesia. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. Analisis menghasilkan temuan bahwa nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar $b_2 = 1.152$ dengan nilai sig. = 0,000. Nilai 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 Electric Indonesia. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah positif, artinya semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja

karyawan akan semakin meningkat. 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. 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.

(Anik Hermingsih, 2020)“ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”. Penelitian menggunakan metode survei, dan merupakan penelitian *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan. sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 119 orang karyawan yang diambil secara acak proporsional. Pengolahan data dilaksanakan dengan model regresi linier berganda dan diproses menggunakan program SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yakni kompensasi (X1) dan beban kerja (X2), sebagai variabel independen, motivasi kerja (X3) sebagai variabel moderator, dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan analisis regresi bertahap. Hasil dari analisis regresi bertahap (*Stepwise regression*) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengingat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan analisis regresi bertahap (*stepwise regression*). Hasil dari analisis regresi bertahap (*Stepwise regression*) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mengingat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan analisis regresi bertahap kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja, berarti jika terjadi peningkatan kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Statistik deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun kepuasan kerja karyawan berada pada nilai rata-rata masing-masing 3,3226 dan 3,1938 sehingga masih memungkinkan untuk ditingkatkan. Berdasarkan analisis regresi bertahap beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Statistik deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kepuasan kerja karyawan berada pada nilai rata-rata masing-masing 3,3306 dan 3,1938. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa dimungkinkan beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kepuasan kerja.

(Khusnul Rofida Novianti, 2020) "Teleworking And Workload Balance On Jobsatisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel yang diuji yaitu bekerja dari rumah terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online dibagikan kepada 200 pekerja sektor publik di seluruh Indonesia. Sebanyak 187 kuesioner dikembalikan dan 168 tanggapan valid dianalisis. Tanggapan responden dikumpulkan berdasarkan skala Likert 5 poin. Analisis data menggunakan perangkat lunak Smart-PLS. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, temuan penelitian ini menyatakan bahwa teleworking berpengaruh signifikan terhadap beban kerja pada pekerja sektor publik di Indonesia. Efek langsung positif ini memperkuat kajian Dockery & Sherry Bawa (2014), teleworking dilihat oleh pekerja yang memberikan fleksibilitas dan mengatur keseimbangan beban kerja. Selama teleworking, beban kerja meningkat tetapi sisi positifnya, pekerjaan dapat dilakukan di rumah dan pekerja dapat mempertahankan dan memiliki otonomi untuk mengelola beban kerjanya. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang tidak signifikan ini mirip dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh De Cuyper

& De Witte (2006; Lea, Corlett, & Rodgers, 2012; Liu & Lo, 2018) yang menemukan peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Secara umum keseimbangan beban kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh pekerja sektor publik untuk mengelola pekerjaan dengan aktivitas pribadi, hubungan dengan keluarga, dan kesenangan diri sendiri.

(Fatwa Tentama, 2019) “The Effect And Implications On Work Stress And Workload On Job Satisfaction”. Penelitian ini menggunakan Teknik simple random sampling dengan menggunakan sampelnya adalah 40 orang yang bekerja di Universitas X sebagai pegawai tetap dan telah bekerja minimal satu tahun. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode statistik parametrik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 21 melalui teknik regresi berganda, yaitu teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen (stres kerja dan beban kerja) terhadap satu variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian asumsi dilakukan sebelum pengujian hipotesis, meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja masing-masing adalah 0,988, 0,854, dan 0,211 yang memiliki $p > .05$, artinya masing-masing data adalah biasanya terdistribusi sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Hasil uji linearitas stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh F linearitas sebesar 21,869 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 yang menunjukkan linearitas atau adanya garis yang menghubungkan stres kerja dengan stres kerja variabel kepuasan. Hasil uji linearitas beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh F linearitas sebesar 4,398 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,046 yang menunjukkan linearitas atau adanya garis lurus yang menghubungkan variabel beban kerja dan kepuasan kerja. Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan multikolinear antara dua variabel independen. Berdasarkan tabel 3, stres kerja dan beban kerja memiliki VIF = 1,250 (VIF < 10) dan toleransi = .800 (toleransi > .1), menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antara stres kerja dan beban kerja. Heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan

bahwa tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Spearman Rho. Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi (p) stres kerja sebesar 0,223 ($p > 0,05$), dan beban kerja sebesar 0,437 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Hasil analisis regresi terhadap dua variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang pendidikan di Universitas X. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel kepuasan kerja dapat diprediksi berdasarkan stres kerja dan beban kerja. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. 2) terdapat pengaruh yang sangat signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja. 3) Terdapat pengaruh beban kerja yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 39,9 % terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 61 % dipengaruhi oleh variable lain.

(Gracia Pratama Suryadi, 2022) “The Role Of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (A Case Study At Container Terminal)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei. Ini untuk memecahkan masalah dalam situasi aktual, memanfaatkan sumber data pendukung yang tersedia, dan menerima atau menolak teori tertentu. Terdapat 600 pegawai Terminal Peti Kemas sebagai sampel penelitian. Namun penulis hanya fokus pada mereka yang bekerja di kantor pusat dan berstatus tetap berdasarkan informasi dan arahan dari departemen riset perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random. Ini berfokus pada karyawan di kantor pusat dengan status permanen. Berdasarkan metode sampling Isaac dan Michael, diambil sampel sebanyak 61 sampel. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product-

moment Pearson dari Karl Pearson untuk menguji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) di Terminal Peti Kemas. Pengambilan keputusan didasarkan pada Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 dan memiliki nilai sig (2-tailed) sebagai output korelasi. Temuan menyimpulkan poin-poin berikut: Kompensasi dalam bentuk tunjangan merupakan faktor yang lebih dominan untuk mengukur kepuasan seorang pekerja, khususnya di terminal peti kemas di pelabuhan. Namun, lokasi kerja yang juga dijadikan ukuran untuk melihat lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh. Lokasi terminal peti kemas yang berada di kawasan pesisir memiliki suhu yang relatif panas terutama di daerah tropis seperti Indonesia sehingga berdampak pada tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang mengalami beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, maka hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka seseorang mungkin merasa stres, lelah, dan kurang terorganisir. (Cole, 2014) Menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Dengan adanya penerapan beban kerja yang berlebihan membuat karyawan di tuntuk untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan atau catatan pekerjaan yang dilakukan, yang dapat menunjukkan jumlah yang dilakukan oleh sejumlah karyawan tertentu. (Tentama et al., 2019) dan (Sudarsih & Supriyadi, 2019) menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi beban kerja semakin dirasakan karyawan, hal ini menunjukkan semakin sulit pula terciptanya kepuasan karyawan

dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi.

2.3.2. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka. Pemberian kompensasi yang layak, baik berupa gaji, upah tunjangan, penghargaan maupun pengakuan akan memberikan kepuasan kepada setiap karyawan (Supiyanto, 2015). Dalam banyak kasus, semakin besar kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan telah di buktikan oleh penelitian Adeoye & Fields (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian sebaliknya ditunjukkan oleh Young *et al.* (2014) justru kompensasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari dua pandangan penelitian tersebut bisa dilihat bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah besar kecilnya kompensasi yang di terima oleh karyawan dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang di kerjakan, jika pekerjaan banyak namun kompensasi sedikit maka kepuasan kerja berdampak positif signifikan jika pekerjaannya sebanding dengan kompensasi yang di terima maka hubungan antara kepuasan kerja dengan kompensasi berdampak negative.

2.3.3. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi bisa berupa dorongan intrinsik seperti kepuasan pribadi atau nilai-nilai yang ditekankan oleh organisasi atau dorongan ekstrinsik seperti insentif finansial atau promosi karir. (Yusron, 2015) Menyatakan bahwa motivasi tidak bisa dipisahkan dari kepuasan kerja yang artinya motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja yang sering kali merupakan keinginan bagi

karyawan gambaran akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat memunculkan kepuasan kerja yang baik.

Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah factor yang penting dalam organisasi sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Maindoka, 2017) menunjukkan hasil motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan Li Li, *et al.*, (2014) menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari beberapa penelitian di atas membuktikan bahwa motivasi berperan penting terhadap kepuasan kerja dengan berpengaruhnya motivasi terhadap kepuasan kerja membuat kinerja karyawan menjadi turun karena kurangnya motivasi yang di berikan oleh perusahaan.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran dan dari hasil kajian teori di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis didalam penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

