

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DANA MANDIRI SEJAHTERA CABANG SEPATAN

Ajimat¹, Nur Aini², Saksono Budi³
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
math.unpam@gmail.com¹, dosen02310@unpam.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, untuk mengetahui beban kerja, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif pendekatan kuantitatif. Sampel diperoleh dengan metode sampel jenuh, sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,279 + 0,584X_1 + 0,733X_2$. Koefisien korelasi berganda sebesar $R=0,818$, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (KD) sebesar 66,9% artinya kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Uji simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} 47,515 > 3,20$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine compensation, to determine employee job satisfaction and to determine the effect of compensation and workload on employee job satisfaction at PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. The research method used in this study is an associative quantitative approach. Samples were obtained by the saturated sample method, as many as 50 respondents. Data collection is done by distributing questionnaires data analysis used in this study includes: validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression equation, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination and significance test. The results showed the multiple linear regression equation $Y=10,279 +$

$0,584X_1 + 0,733X_2$. multiple correlation coefficient of $R= 0,818$. This shows a very strong influence between compensation, workload, and employee job satisfaction coefficient of determination (KD) of 66,9 % means that compensation and workload effect employee job satisfaction by 66,9%. Simultaneous test show $F_{count} > F_{table}$ or $F_{count} 41,515 > 3,20$ meaning H_0 is rejected and H_a is received of there is a significant effect between compensation and workload simultaneously on employee job satisfaction at PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan.

Keywords: Compensation and Workload on Employee job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan dunia semakin kompetitif. Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan yang bersifat global dan tajam menyebabkan terjadinya penciptaan laba yang diperoleh perusahaan-perusahaan yang memasuki persaingan tingkat dunia. Termasuk pada perusahaan lembaga keuangan mikro perusahaan berlomba-lomba dalam hal menciptakan dan mempertahankan debitur yang loyal. Kemampuan perusahaan harus diarahkan agar dapat terus berkembang dan selalu inovatif mengembangkan kecakapan para karyawan serta mampu mengelola setiap perubahan yang terjadi dalam team work dan koordinasi. Keberhasilan tersebut tergantung pada keinginan dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bersaing dengan para pesaing. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis keterampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal diperlukannya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan. adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis

karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Wibowo (2015:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti kompensasi dan beban kerja karyawan.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan pendorong utama untuk meraih kepuasan karyawan. Sedangkan beban kerja Menurut Suci.R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stress bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan akan menurun, Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

PT. Dana Mandiri Sejahtera adalah sebuah perusahaan keuangan mikro modal ventura yang didirikan dan dikelola oleh pemilik dan manajemen anak bangsa Indonesia yang sudah mempunyai pengalaman pengalaman lebih dari 25 tahun dalam industri keuangan dan pembiayaan usaha mikro dan memiliki perhatian untuk pengembangan perekonomian Indonesia khususnya para usaha mikro dan kecil. Dalam menjalankan suatu perusahaan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:8) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan yang jumlahnya 50 (Lima puluh dua) orang karyawan. Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Syofian Siregar (2014:56), Sampel adalah prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji Statistik t ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2013:98). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%.

Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013:93) :

- 1) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:
 - a) Jika signifikan $t < \text{tingkat kesalahan } (0,05)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b) Jika signifikan $t \geq \text{tingkat kesalahan } (0,05)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- 2) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} :
 - a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
 - b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Dengan penentuan t_{tabel} :

$Df = n - k$

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

$Df = 50 - 3 = 47$

Adapun nilai penelitian ini sampel berjumlah $50 - 3 = 47$ dan bila dilihat dari *from* t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0,05) kemudian dibagi jumlah variabel independen ($0,05:2=0,025$) maka akan mendapat nilai t_{tabel} 2,012.

Tabel 4.18

Hasil Uji Signifikan Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,279	4,677		2,198	,033
Kompensasi	,584	,113	,524	5,180	,000
Beban Kerja	,733	,186	,400	3,947	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel kompensasi (X_1) dengan sig. Sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} 5,180 > t_{tabel} 2,012. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian

hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera.

Hipotesis 2 : Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja kaeyawan

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel beban kerja (X_2) dengan sig. Sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 3,947 > t_{tabel} 2,012$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera.

b. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen atau variabel bebas yakni kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013:98). Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2010:95) :

5. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan, H_a ditolak.

Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah :

Tabel 4.19

Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2573,309	2	1286,655	47,515	,000 ^b
Residual	1272,711	47	27,079		
Total	3846,020	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Bebab Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Diolah denga SPSS

Hasil perhitungan tersebut diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan :

k = jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel pembentuk regresi

Dengan menggunakan rumus perhitungan diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 50 - 3 = 47$$

pada *from* F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai 3,20.

Menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} 47,515 > 3,20$ dengan demikian H_{a3} diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan beban kerja yang dimiliki menghasilkan kepuasan kerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan PT. Dana Mandiri Sejahtera.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain kompensasi dan beban kerja pada PT. Dana Mandiri Sejahtera akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi 0,584X1 artinya apabila variabel kompensasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel beban kerja tetap (X2), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,584 satuan. Nilai thitung kompensasi sebesar 5,180 > ttabel 2,012 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian I Gede Mahendrawan (2015), Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019), dan Kevin F.S Tambeng, Christoffel kojo, Farlane S. Rumokoy (2016), kompensasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Dari temuan ini maka dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan yang baik, kompensasi juga merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan). Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari raya keagamaan, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan berupa gaji, upah, insentif dan penghargaan karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

(2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi 0,733X2 artinya apabila variabel Beban kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap (X1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Nilai thitung beban kerja sebesar 3,947 > t tabel 2,012 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin F.S Tambeng, Christoffel kojo, Farlane S. Rumokoy (2016), Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari temuan ini maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera masih terbilang rendah tidak melebihi dari kompensasi yang diberikan sehingga kepuasan kerja karyawan masih terjaga sehingga loyalitas karyawan masih dapat dikatakan baik.

(3) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai Fhitung 47,515 > Ftabel 3,20 dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, Nilai R Square yaitu sebesar 0,669 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin F.S Tambeng, Christoffel kojo, Farlane S. Rumokoy (2016), Andri Wijaya (2018), dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa kompensasi dan beban kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera yang artinya bila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja yang baik sehingga tidak mengakibatkan stress kerja kepada karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50, pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan tergolong cukup baik, hal ini dilihat dari jawaban responden yang menjawab $SS + ST = 6,33\% + 46,50\% = 52,83\%$.
2. Beban Kerja pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner menunjukkan bahwa disiplin kerja pada

- PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan tergolong cukup baik, hal ini dilihat dari jawaban responden yang menjawab $SS + ST = 4,44\% + 43,11\% = 47,55\%$.
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan, Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Cabang Sepatan tergolong cukup baik, hal ini dilihat dari jawaban responden yang menjawab $SS + ST = 12,80\% + 51,07\% = 63,87\%$.
 4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,584X_1$ artinya apabila variabel kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel beban kerja tetap (X_2), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,584 satuan. Nilai thitung kompensasi sebesar $5,180 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan karyawan yang baik, kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja.
 5. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,733X_2$ artinya apabila variabel Beban kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap (X_1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Nilai thitung beban kerja sebesar $3,947 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera masih terbilang rendah sehingga kepuasan kerja pun masih terjaga tidak melebihi dari kompensasi yang diberikan sehingga loyalitas karyawan masih dapat dikatakan baik.
 6. Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai Fhitung $47,515 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, Nilai R Square yaitu sebesar 0,669 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. kompensasi dan beban kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera yang artinya bila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja yang baik sehingga tidak mengakibatkan stress kerja kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

- Bangun, Wilson. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Penerbit Erlangga, 2017.
- Fahmi, Irham. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Ferianto, A. & Triana, E.S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra PT Pustaka Baru.
- Hamali. *“Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan”*, Yogyakarta: CFAPS, 2016.
- Hani, Handoko. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: Penerbit BPEE, 2011.
- Hartatik. *“Buku Prsktis Mengembangkan SDM”*, Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21”*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. *“Konsep Kepemimpinan”*, Jakarta: PT Elek Media Komputido, 2015
- Kasmir. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016
- Koesomowidjojo, Suci.R.Mar’ih. *“Analisis Beban Kerja”*, Penerbit: Raih Asa Sukses, 2017.
- Mahendrawan, I Gede. *“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”*, Jurnal: Manajemen Unud, 2015.
- Mangkunegara. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Solo: Penerbit Rosda, 2017
- Milla, B. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ni Made Nadya Rahayu, I Gede Riana. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legiana”*, Jurnal: Manajemen Unud, 2017.
- Purnamasai, Imas, *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut”*, Jurnal: Pembangunan dan Kebijakan Publik, 2013.
- Rika Wahyuni, Hadi Irfani. *“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang”*, Jurnal: PSYCHE165 Fakultas Psikologi, 2019.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Refika Aditama Eresco, 2013.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Bandung: Cetakan Ke-17 Alfabeta, 2016.

- Tambeng, Kevin F.S. Christoffel kojo, Farlane S. Rumokoy, “*Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan pengembangan karir Terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*”, Jurnal: EMBA, 2016.
- Widya Paramita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari*”, Jurnal: Riset Manajemen Sains Indonesia, 2018.
- Wijaya, A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang*. Jurnal: Parsimonia.
- Zainal, Rivai. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.