



Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muaralabuh Di Lingkungan PT PLN Unit Pusat Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok

Eva Suryani^{1*}, Emelda Andika Putri², Tri Yanti³, Mandra Adrika Putra⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia

^{1*}evasuryani860@gmail.com, ²Author2@email.com, ³tryyanti079@gmail.com, ⁴mandraadrikaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power ULP Muaralabuh di Lingkungan PT PLN UP3 Solok. Penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi penelitian meliputi karyawan PT Haleyora Power di Lingkungan PT PLN UP3 Solok. Data populasi penelitian dan sampel sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan program komputer SPSS four windows 25. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Haleyora Power di Lingkungan PT PLN UP3 Solok

Kata Kunci: Beban kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan roda organisasi, maka pengembangan SDM ditempatkan pada urutan tertinggi. Begitu pentingnya SDM dalam suatu organisasi, maka organisasi berkeinginan memiliki SDM yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi menuju kesuksesan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi atau individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut [1] Evaluasi karyawan atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti & kerja, 2007 didalam [2] menyatakan bahwa kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dengan harapan. Sedangkan Koesmono (2014) dalam [3] berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut dalam faktor fisik dan psikologis. [4] kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu itu sendiri sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidak sukaan karyawan.

Didalam bekerja, kerja kerja di pengaruhi oleh oleh beberapa hal yang diantaranya oleh beban kerja yang menurut [5] beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut. Selanjutnya kepuasan kerja di pengaruhi oleh kompensasi, yang menurut Garry Dessler dalam [6] kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan Hasibuan (2016) di dalam [7] berpendapat Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) merupakan teori yang menaungi hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidak puasan dalam bekerja merupakan dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada feedback karyawan terhadap perusahaan. Dewi (2012) menyatakan Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satu *satisfies* merupakan faktor kepuasan, meskipun tidak terpenuhi tidak akan terlalu menimbulkan rasa ketidak puasan dua *dissatisfies* yang merupakan faktor yang menjadi sumber ketidak puasan. Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. HALEYORA POWER yang merupakan perusahaan Operating Holding dalam bidang kelistrikan. Data mengenai jumlah karyawan yang dimiliki PT. Haleyora Power

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan Dan Ayu Desi Indrawati terbukti bahwa semua variabel independen atau beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausatif. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kausatif. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Haleyora Power di Lingkungan PT PLN UP3 Solok dengan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 74 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Uji coba instrumen meliputi uji validasi dan uji reliabilitas, sedangkan untuk analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Haleyora Power (HP) sebagai anak perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) "PLN" didirikan sesuai Akta Notaris Nomor 36 tanggal 18 Oktober 2011 dengan komposisi saham kepemilikan yaitu 99,99% dimiliki oleh PLN dan 1 lembar saham dimiliki oleh Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan (YPK) PLN. Pada bulan Oktober 2012 PT Haleyora Power sebagai perwakilan dari PLN bersama dengan PELINDO II membentuk Perusahaan Patungan PT Energi Pelabuhan Indonesia (EPI) dimana PT Haleyora Power memiliki atas saham sebanyak 45% dan pelindo II sebanyak 55% atas keseluruhan saham.

Pada tanggal 23 Januari 2013 Haleyora Power mengakuisisi PT Mitra Insan Utama (MU) menjadi PT Haleyora Powerindo (HP) dimana komposisi atas kepemilikansaham adalah 90% 5% dimiliki oleh YPK dan 5% dimiliki perorangan. Pada tanggal 20 November 2013 PT Haleyora Power berdasarkan Peraturan Direksi PLN Nomor 0734.K/DIR/2013 mendapatkan penugasan dari PLN terkait pelayanan operasi dan pemeliharaan bidang transmisi dan distribusi tenaga kerja listrik pada tanggal 19 Januari 2014 ditandai Perjanjian Kerjasama Strategis antara PLN dan PT Haleyora Power dengan Nomor 007.PJ-HP/2014.

PT Haleyora Power dalam menjalankan kegiatan usahanya hingga saat ini terdiri dari 6 Regional yang terdiri dari Regional I dengan cakupan wilayah Jawa Barat, Regional II dengan cakupan wilayah Jawa Timur, Regional IV dengan cakupan wilayah Sumatera Barat, Regional V dengan cakupan DKI Jakarta dan Tangerang serta Regional VI dengan cakupan wilayah Bogor dan Banten. Hingga dengan saat ini total dari seluruh tenaga kerja termasuk dengan anak perusahaan lebih dari 18.000 tenaga kerja yang ada diseluruh wilayah Republik Indonesia. Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin antara lain:

Tabel 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-Laki	73	99%
Perempuan	1	1%
Total	74	100%

Sumber: data primer yang diolah, (2022)

Tabel 2 Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 25 Tahun	12	16%
2	25-35 tahun	34	45%
3	36-45 tahun	20	27%
4	>46 tahun	8	11%
	Jumlah	74	100%

Sumber : data primer yang diolah (2022)

Tabel 3 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SD	2	3%
2	SMP	3	4%
3	SMA/SMK	63	85%
4	S1	6	8%
	Jumlah	74	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Tabel 4 Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Pegawai Teknik	45	61%
2	Pegawai Manbil dan Tusbung	19	25%
3	Pegawai Gerai dan Revas	5	7%
4	Pegawai Row	5	7%
	Jumlah	74	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Sebelum kuisioner dibagikan ke 74 responden, peneliti melakukan try out terhadap 30 responden dengan memberikan 30 butir pertanyaan yang dibagi 3 variabel yaitu beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan yang diajukan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Data

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.476	0.361	Valid
X1.2	0.605	0.361	Valid
X1.3	0.516	0.361	Valid
X1.4	0.551	0.361	Valid
X1.5	0.701	0.361	Valid
X1.6	0.364	0.361	Valid
X1.7	0.341	0.361	Valid
X1.8	0.388	0.361	Valid
X1.9	0.632	0.361	Valid
X1.10	0.536	0.361	Valid
X2.1	0.603	0.361	Valid
X2.2	0.445	0.361	Valid
X2.3	0.578	0.361	Valid
X2.4	0.506	0.361	Valid
X2.5	0.574	0.361	Valid
X2.6	0.519	0.361	Valid
X2.7	0.575	0.361	Valid
X2.8	0.478	0.361	Valid
X2.9	0.322	0.361	Valid
X2.10	0.355	0.361	Valid
Y1.1	0.396	0.361	Valid
Y1.2	0.606	0.361	Valid
Y1.3	0.420	0.361	Valid
Y1.4	0.424	0.361	Valid
Y1.5	0.475	0.361	Valid
Y1.6	0.370	0.361	Valid
Y1.7	0.434	0.361	Valid
Y1.8	0.635	0.361	Valid
Y1.9	0.510	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Istrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai r Alpha > r tabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	r Tabel	Keterangan
X1	0.683	0.60	Reliabel
X2	0.657	0.60	Reliabel
Y	0.636	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r Alpha > r tabel.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel 7 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	74	32	46	39.27	3.776
Kompensasi (X2)	74	30	47	39.82	3.365
Kepuasan Kerja (Y)	74	31	48	40.15	3.580
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Tabel 7 di atas, menjelaskan bahwa pada variabel beban kerja jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 32 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 46, dengan rata-rata total jawaban 39,27 dengan standar deviasi sebesar 3,776. Variabel kompensasi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 30 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 47, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 39,82 dan standar deviasi sebesar 3,365. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 31 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuisioner adalah sebesar 48, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 40,15 dan standar deviasi sebesar 3,580.

Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		SS 1	S 2	RR 3	TS 4	STS 5					
1	Jumlah pegawai saat ini sudah cukup menangani pekerja yang ada	0	1	13	41	19	74	300	4.1	81.1	Baik
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	0	3	11	41	19	74	298	4.0	80.5	Baik
3	Waktu untuk menyelesaikan Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari	0	0	19	37	18	74	295	4.0	79.7	Baik
4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	21	41	12	74	287	3.9	77.6	Baik
5	Pada saat istirahat saya harus mengerjakan pekerjaan saya	0	1	19	35	19	74	294	4.0	79.5	Baik
6		0	3	18	41	12	74	284	3.8	76.8	Baik

7	Pada saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	0	1	23	40	10	74	281	3.8	75.9	Baik
8	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	0	5	31	22	16	74	271	3.7	73.2	Cukup Baik
9	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya	0	0	20	35	19	74	295	4.0	79.7	Baik
10	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	0	0	15	41	18	74	299	4.0	80.8	Baik
Total		-	14	190	374	162	740	2904			
Rata-rata									3.9	78.5	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Beban Kerja. Pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan “ Jumlah pegawai saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada”. Sedangkan pernyataan yang paling kecil jawabannya yaitu (saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan). Pada setiap pernyataan menggambarkan tentang bagaimana Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan jawaban mayoritas adalah setuju dan selebihnya sangat setuju, kurang setuju. Dan rata-rata jawaban responden untuk variabel beban kerja adalah baik.

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		SS 1	S 2	RR 3	TS 4	STS 5					
1	Semua karyawan mendapatkan bayaran atau upah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan atau mereka hasilkan	0	0	18	38	18	74	296	2.96	80.0	Baik
2	Karyawan yang berprestasi mendapatkan bayaran yang sesuai dengan presentasinya	0	0	20	34	20	74	296	2.96	80.0	Baik
3	Semua karyawan diberikan program perlindungan seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja	0	0	15	38	21	74	302	3.02	81.6	Baik
4	Semua karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman	0	0	19	44	11	74	288	2.88	77.8	Baik
5	Karyawan mendapatkan lingkun gan kerja yang kondusif, lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang baik memadai	0	0	19	46	9	74	286	2.86	77.3	Baik
6	Bila ada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, akan diberikan kenaikan jabatan	0	0	15	39	20	74	301	3.01	81.4	Baik

7	Apabia terjadi pemberhentian karyawan PT. Haleyora Power memberikan pesangon bagi karyawan PT. Haleyora Power	0	0	18	39	17	74	295	2.95	79.7	Baik
8	memberikan cuti sakit, kepada karyawan yang sedang sakit.	0	0	20	38	16	74	292	2.92	78.9	Baik
9	Kebijakan dari perusahaan dapat diterima baik oleh semua karyawan.	0	0	16	41	17	74	297	2.97	80.3	Baik
10	PT. Haleyora Power memberi bayaran kepada karyawan di luar jam kerja terdiri atas libur, cuti tahunan, dan libur hari besar	0	0	17	42	15	74	294	2.94	79.5	Baik
Total		0	0	177	399	164	740	2947			
Rata-rata									2.9	79.6	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 9 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kompensasi. Pernyataan paling dominan adalah "Semua karyawan diberikan program perlindungan seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja". Sedangkan pernyataan yang paling kecil jawaban setuju yaitu "Karyawan mendapatkan lingkungan yang kondusif, lingkungan yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang memadai. Pada setiap pernyataan menggambarkan tentang bagaimana Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan jawaban mayoritas adalah setuju dan selebihnya sangat setuju, kurang setuju. Dan rata-rata jawaban responden untuk variabel kompensasi adalah baik.

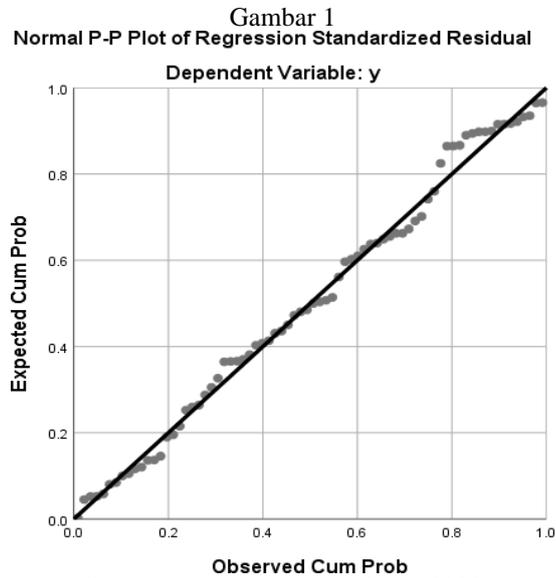
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		SS 1	S 2	RR 3	TS 4	STS 5					
1	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.	0	0	15	38	21	74	302	3.02	81.6	Baik
2	Tunjangan yang saya terima.	0	0	20	26	28	74	304	3.04	82.2	Baik
3	Perusahaan dalam memberi gaji tidak mebeda-bedakan.	0	2	15	28	29	74	306	3.06	82.7	Baik
4	Rekan kerja saya memberikan dukungan.	0	0	17	42	15	74	294	2.94	79.5	Baik
5	Rekan kerja tidak bisa diajak bekerja sama dengan baik.	0	0	23	30	21	74	294	2.94	79.5	Baik
6	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik.	0	0	22	33	19	74	293	2.93	79.2	Baik
7	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.	0	0	19	39	16	74	293	2.93	79.2	Baik
8	Supervisor/ atasan tidak mengekang dalam pekerjaan	0	0	21	28	25	74	300	3	81.1	Baik
9	Hubungan atasan dan karyawan sangat baik	0	0	19	46	9	74	286	2.86	77.3	Baik
10	Pimpinan berlaku adil terhadap karyawan	0	0	19	35	20	74	297	2.97	80.3	Baik
Total		0	2	190	345	203	740	2969			
Rata-rata									3.0	80.2	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

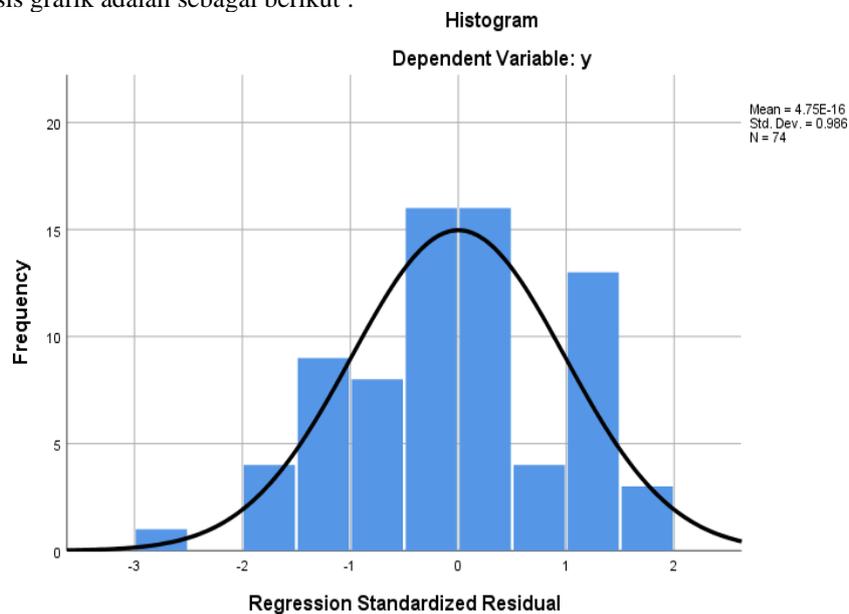
Berdasarkan tabel 10 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kepuasan Kerja pernyataan yang paling dominan adalah “Perusahaan dalam memberi gaji tidak menbeda-bedakan”. Sedangkan pernyataan yang paling kecil jawaban setuju adalah pernyataan “Hubungan atasan dan karyawan sangat baik”. dengan jawaban mayoritas adalah setuju dan selebihnya menjawab sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Namun secara keseluruhan sudah dapat disimpulkan bahwa semua responden menyatakan setuju. Dan rata-rata jawaban responden untuk Variabel kompensasi adalah baik.

Dalam penelitian ini, uji Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik titik data searah mengikuti garis diagonal Ghazali(2018:163).



Sumber : Data Primer Diolah 2022

Adapun untuk analisis grafik adalah sebagai berikut :



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dan grafik histogram di atas, terlihat bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan residual terdistribusi secara normal dan kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Ini berarti sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik normal probability plot titik-titik menyebar disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov.

Tabel 11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.84667630
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.047
	Negative		-.084
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Pada tabel 11 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji Kolmogorov-smirnov, diperoleh hasil output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.777	5.139		4.238	.000		
	x1	-.172	.090	-.181	-1.913	.060	.994	1.006
	x2	.631	.101	.593	6.263	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: y

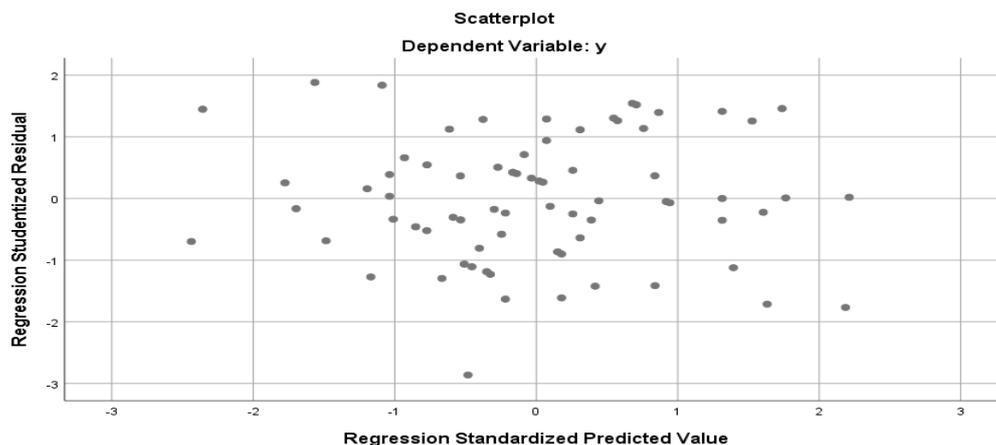
Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10. Dari tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari semua variabel berada di atas 0.10 dan nilai VIF dari semua variabel berada di bawah 10. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

2. Analisis Induktif

Gambar 2 Analisis Induktif



Dari gambar 2 di atas, dapat dilihat pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Selain itu, Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji Glesjer. Uji Glesjer mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% [9]

Tabel 13 Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.073	3.028		-.024	.981
	x1	.031	.053	.070	.594	.555
	x2	.028	.059	.056	.473	.637

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari output tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Variabel beban kerja memiliki signifikansi 0,555 dan variabel kompensasi memiliki signifikansi 0,637. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.350	2.886

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel diatas diperoleh nilai adjusted R2 yaitu sebesar 0.350 atau 35.0%. Ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 35.0% sedangkan sisanya yaitu sebesar 65.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t (secara Parsial)

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.777	5.139		4.238	.000		
	x1	-.172	.090	-.181	-1.913	.060	.994	1.006
	x2	.631	.101	.593	6.263	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai thitung dan nilai signifikan masing-masing variabel. Untuk mendapatkan hasil dari uji t maka nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel dimana jumlah sampel (n) = 74, jumlah variabel bebas (k) = 2 dan nilai signifikan 0.05. Didapatkan ttabel sebesar 1.99. Dari hasil yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) memiliki nilai thitung negatif sebesar -1,913 dan nilai ttabel sebesar 1.99. Dari nilai ini maka diperoleh thitung < ttabel = -1,913 < 1.99. Nilai signifikan dari Beban Kerja yaitu sebesar 0.060, maka diperoleh $0.060 < 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Kompensasi (X_2) memiliki nilai thitung positif sebesar 6,263 dan nilai ttabel sebesar 1.99. Dari nilai ini maka diperoleh thitung > ttabel = 6,263 > 1.99. Nilai signifikan dari Kompensasi yaitu sebesar 0.000, maka diperoleh $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel 15 di atas maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.461 - 0.195 X_1 + 0.742 X_2 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant yaitu sebesar 21.777 berarti apabila variabel bebas lainnya sama dengan nol atau konstan maka Kepuasan Kerja cenderung meningkatkan sebesar 21.777.
2. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai sebesar -0.172. Hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan Beban Kerja (X_1) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja (Y) akan cenderung menurun sebesar -0.172 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
3. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai sebesar 0.631. Hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan Kompensasi (X_2) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan cenderung meningkatkan sebesar 0.631 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

c. Uji F (secara Simultan)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen.

Tabel 16 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.805	2	171.902	20.632	.000 ^b
	Residual	591.560	71	8.332		
	Total	935.365	73			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Untuk mendapatkan hasil dari uji f maka fhitung akan dibandingkan dengan ftabel dengan jumlah sampel (n) = 74, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 3 dan nilai signifikan 0.05. Pada f tabel maka diperoleh nilai ftabel sebesar 3.13. Dari tabel uji f di atas didapat nilai fhitung positif sebesar 20.632 dan nilai signifikan 0.000. Dari hasil yang didapat maka diperoleh fhitung > ftabel = 20.632 > 3.13. Sementara itu nilai signifikan diperoleh $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja di PT.Haleyora Power berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 3.9 dengan Tingkat Capaian Responden 78,5% yang berada pada kriteria baik. Kompensasi di PT.Haleyora Power berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 2,9 dengan Tingkat Capaian Responden 79,6% yang berada pada kriteria baik. Kepuasan Kerja di PT. Haleyora Power berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,0 dengan Tingkat Capaian Responden 80,2 % yang berada pada kriteria baik.
2. Variabel Beban Kerja dengan nilai hitung sebesar -1,913 pada tingkat signifikansi 0,060 Ini berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sekaligus menolak hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan

hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja.

3. Variabel kompensasi dengan nilai thitung sebesar 6,263 pada tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sekaligus menerima hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
4. Hasil pengujian pertama dari uji ANOVA atau F test dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan angka Fhitung sebesar 20,632 > Ftabel sebesar 3,13 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja. Hal tersebut juga konsisten dengan nilai signifikansi, yang mana perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja. Maka secara simultan, variabel beban kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Saran

1. Berdasarkan pada kesimpulan dan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka menurut analisis peneliti beban kerja dan kompensasi pada PT. Haleyora Power sudah dalam kategori baik. Begitupun dengan kepuasan kerja sudah berada dalam kategori baik akan tetapi nilai beban kerja yang negatif perlu diperhatikan oleh perusahaan agar tidak berpengaruh buruk kepada kepuasan kerja nantinya. Karena hal tersebut penting bagi perusahaan agar lebih menurunkan tekanan beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan, sehingga dengan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan ini dapat mengurangi tingkat stress kerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Peneliti juga menyarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan pencapaian yang telah didapatkan hingga saat ini. Tidak berpuas diri pada hasil penelitian sekarang yang berkategori baik, tapi perusahaan perlu juga memikirkan strategi baru agar kategori saat ini meningkat dan berkembang sehingga dapat mencapai kriteria Sangat Baik. Karena sebagai perusahaan yang mengelola hajat hidup orang banyak, PT. Haleyora Power harus terus berinovasi meningkatkan kerja dan kinerja perusahaan agar dapat menciptakan kualitas sempurna, baik untuk perusahaan itu sendiri maupun karyawan dan tentu saja masyarakat yang dilayani.
3. Objek dalam penelitian ini hanya di satu lokasi yaitu kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power sehingga hanya mencerminkan satu objek penelitian. Diharapkan peneliti berikutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas untuk memberikan gambaran yang lebih utuh bagaimana beban kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan dapat mengembangkan konsep penelitiannya, jika peneliti saat ini hanya berfokus pada dua variabel independen, semoga peneliti berikutnya dapat lebih mengembangkannya dengan meneliti variabel lainnya. Diharapkan hasil penelitian tersebut dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah keilmuan dan mampu memberikan alternatif dan solusi bagi instansi yang menjadi objek penelitian.
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan responden sebanyak 74 orang. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan populasi maupun sampel lebih besar yang disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan penelitian, agar lebih menggeneralisir keadaan yang sebenarnya. Dan juga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain atau penambahan variabel baru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih di ucapkan kepada STIE Widyaswara Indonesia yang sudah mendukung didalam kegiatan penelitian ini sehingga berjalan dengan baik, khususnya kepada Lembaga Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widyaswara Indonesia. Selanjutnya kita ucapkan terimakasih kepada PT. Haleyora Power yang sudah memberi izin atas penelitian ini dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Mulyadi and V. Rivai, "Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Edisi kedua," *Raja Graf. Persada, Jakarta*, 2013.
- [2] M. A. Putra and T. Yanti, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan," *J. Penelit. Multidisiplin Bangsa*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [3] R. Nabawi, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [4] R. dan Judge, "Perilaku Organisasi Edisi 16," *Jakarta (ID): Salemba Empat*, 2015.
- [5] A. R. Vanchapo and M. MKes, *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media, 2020.
- [6] C. Widayati, T. H. Rahardjo, and M. Febriyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon.*, vol. 22, no. 3, 2017.

-
- [7] M. A. Putra, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia,” *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 3, pp. 416–422, 2022.
- [8] I. G. Mahendrawan and A. D. Indrawati, “Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar.” Udayana University, 2015.
- [9] I. Ghozali, “Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25,” 2018.