

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI NONMEDIS DAN PARAMEDIS DI PUSKESMAS
EYAT MAYANG KAB. LOMBOK BARAT**

Susi Anggriyani, Sarifudin Serif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

Email: susianggriyani17@gmail.com

DOI : diisi pengelola

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Nonmedis dan Paramedis di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Responden penelitian yang digunakan 79 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of compensation and workload on job satisfaction of non-medical and paramedical employees at the Eyat Mayang Public Health Center, West Lombok Regency. Respondents used 79 people. The type of research used is causal research with a quantitative approach. Data collection method using a questionnaire. The data analysis tool used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The results of the study show that compensation positive and significant and workload have a negative and significant effect on job satisfaction of Eyat Mayang Public Health Center Employees, West Lombok Regency.

Keywords : Compensation, Workload, Job Satisfaction.

Pembukaan

Kemajuan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), baik pimpinan maupun karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Dengan demikian semua hal yang mencakup SDM harus menjadi perhatian serius bagi pimpinan dan pihak terkait agar para karyawan memiliki kepuasan kerja yang diwujudkan dalam kinerja yang tinggi.

Karyawan atau pegawai disuatu organisasi merupakan unsur yang sangat penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, organisasi sangat dituntut untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi demi kemajuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Seperti kita ketahui setiap organisasi terbentuk dari kumpulan-kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, latar belakang serta pengalaman yang berbeda dalam hidupnya.

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai atau karyawan, pihak manajemen senantiasa memperhatikan kehidupan kerja bagi pegawai atau karyawannya agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009-202) merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Latar Belakang Masalah

Semua jenis organisasi sebenarnya membutuhkan suatu system kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196), Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Menurut Prestawan (2010), terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan antara lain: Yang pertama aspek psikologis, hubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Yang kedua aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Yang ketiga adalah aspek social, berhubungan dengan interaksi social, baik antar sesama karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Dan yang terakhir adalah aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besar gaji, jaminan social, fasilitas dan promosi.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja dari pegawai atau karyawan dapat dilihat dari : 1. Kepuasan terhadap pekerjaan; 2. Kepuasan terhadap gaji atau upah; 3. Kepuasan terhadap teman kerja; 4.

Kepuasan terhadap pengembangan karir; 5. Kepuasan terhadap penyelia pimpinan.

As'sad (2012) menjelaskan bahwa indikasi adanya ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari menurunnya absensi. Mangkunegara (2005:117) mengatakan pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat kehadiran karyawan juga dapat menurun seiring menurunnya kepuasan kerja karyawan, maka dari itu suatu organisasi seharusnya memberikan penghargaan dan sistem kompensasi yang efektif dan sedapat mungkin memberi kepuasan kerja karyawan.

Menurunnya kepuasan bisa juga dari faktor kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan:2016). Dalam mencapai tujuan organisasi itu bagaimana sebuah organisasi dapat menghargai kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu dorongan utama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem gaji, insentif yang menghubungkan dengan kinerja tertentu. Banyak organisasi yang mengalami kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh gaji atau kompensasi yang menurutnya tidak sesuai. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang telah di dapat, maka kinerja yang akan diberikan atau disalurkan dalam melaksanakan tugasnya akan dengan perasaan yang senang dan bahagia begitu juga akan tercermin pada karyawan terhadap pekerjaannya.

Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti dari hasil penelitian Nugraha dan Surya (2016) dengan judul "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja" yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom.

Selain itu juga yang mempengaruhi tingkat kepuasan yaitu beban kerja. Beban kerja

adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (permendagri 2008). Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti dari hasil penelitian Kevin F.S Tambengi tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Tbk witel Sulut". Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang diperoleh nilai $t > 3.001$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Menurut Moekjiat (2010,p,28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan

tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan di Puskesmas Eyat Mayang Lombok Barat, puskesmas ini bergerak di bidang kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat. Pembangunan Puskesmas Eyat Mayang dimulai tahun 2017 dengan anggaran sebesar Rp. 2,7 Miliar. Puskesmas Eyat Mayang sendiri mampu melayani masyarakat yang tersebar di lima desa di Kecamatan Lembar Kabupaten Lombok Barat. Puskesmas Eyat Mayang beralamat di Jalan Raya Baru Sekotong, Desa Eyat Mayang, Kecamatan Lembar Kabupaten Lombok Barat. Untuk keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok Barat adalah 79 orang, dari yang medis ada 50 orang dan non medis ada 29 dan ada 24 orang yang cipil (PNS) Dari Yang medis maupun nonmedis.

Aktivitas kegiatan Puskesmas Eyat Mayang adalah: yang pertama memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat setempat beserta masyarakat yang tersebar di lima desa yang berada di kecamatan lembar. Yang kedua melakukan posyandu kepada ibu-ibu yang tersebar di lima desa di kecamatan lembar yang mempunyai anak kecil, ibu hamil dan lansia, serta melakukan kegiatan vaksinasi terhadap masyarakat yang tersebar di lima desa di kecamatan lembar.

Penelitian ini akan memfokuskan pada pegawai Puskesmas Eyat Mayang kabupaten Lombok barat. Pegawai yang dimaksud adalah seluruh pekerja yang aktif bekerja dalam puskesmas ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat Diduga

Permasalahan yang ada di Puskesmas Eyat Mayang adalah tentang kepuasan fisik, yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja dan keadaan ruangan. Serta ada kepuasan finansial, yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan serta fasilitas yang diberikan.

Fenomena yang terjadi di Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok barat adalah beban kerjanya: pertama target yang harus dicapai, misalnya mengenai pekerjaannya, perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena mereka bekerja sesuai dengan bidang mereka masing-masing, tetapi sebagian besar pegawai diberi tugas tambahan dan pekerjaan, selain bertugas di puskesmas para pegawai juga melayani kegiatan pos pelayanan terpadu (posyandu) di 5 desa yang berada di kecamatan lembar. Yang kedua standar pekerjaan, misalnya standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya. Dimana juga masa pandemic ini pegawai ditugaskan untuk melayani vaksinasi masyarakat eyat mayang dan sekitarnya. Beban kerja yang terjadi pada pegawai puskesmas eyat mayang cenderung berdampak pada kelelahan kerja menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, Berdasarkan uraian diatas terkait teori dan fenomena yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada puskesmas eyat mayang kabupaten Lombok barat dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Nonmedis Dan Paramedis di Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok Barat”**.

Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui masalah yang terjadi dalam penelitian ini yaitu masalah kepuasan kerja pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab.



Lombok Barat, yang dicurigai karena kompensasi dan beban kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pegawai, beban kerja yang internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut As'ad (2012) kepuasan kerja memiliki empat indikator, yaitu :

1. Kepuasan psikologi, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Kepuasan social, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi social baik antar sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan maupun kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan dan sebagainya.
4. Kepuasan finansial, merupakan indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besar gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, serta fasilitas yang diberikan.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta

penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004), terdapat beberapa indikator sebagai berikut yaitu :

1. Gaji
Adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan atau tahunan. Hal ini ditunjuk untuk membayar karyawan.
2. Insentif
Adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji yang diberikan. Adalah yang diberikan organisasi kepada karyawan diluar nominal gaji pokok, tunjangan dianggap sebagai hak karyawan sekaligus bentuk penghargaan organisasi atas kinerja karyawan. Sebagai contoh, organisasi tidak memberikan tunjangan transportasi, tetapi menyediakan kendaraan dinas untuk karyawan, kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung organisasi, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
3. Asuransi
Adalah suatu perjanjian, dimana seorang penanggung mengaitkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu askes dan premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi karena peristiwa yang tidak tertentu.
4. Tunjangan
Adalah yang diberikan organisasi kepada karyawan diluar nominal gaji pokok, tunjangan dianggap sebagai hak karyawan sekaligus bentuk penghargaan organisasi atas kinerja karyawan. Sebagai contoh kesehatan dan jiwa, program

pensiun, dan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas

Adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Contohnya seperti kendaraan dinas, tempat parkir, kantin dan mushola.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dengan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar,2001). Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33) indikator-indikator yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mencapai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda-beda satu sama lain. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar kerja adalah sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar

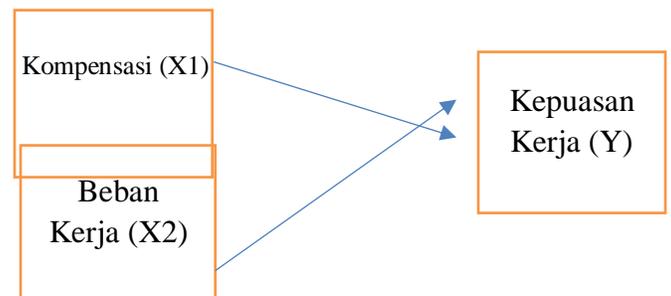
waktu yang telah ditentukan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

c) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka secara skematis rerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 rerangka konseptual

Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan :2016). Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nugraha dan Surya (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika semakin besar kompensasi yang diberikan maka karyawan akan merasa puas, namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan maka tingkat kepuasan karyawan juga menurun.

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedic di puskesmas eyat mayang kabupaten Lombok barat.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Muhammad Alif (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja.

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedic di puskesmas eyat mayang kabupaten Lombok barat.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Eyat Mayang yang beralamatkan di Jln Raya Baru Sekotong, Desa Eyat Mayang, Kec.Lembar, Kab. Lombok Barat dengan kode Pos 83364.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang dilakukan kepada seluruh atau semua anggota populasi (Supardi, 2006).

Populasi Penelitian

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) 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 yaitu seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Eyat Mayang, yang meliputi para medis maupun non medis, dengan pegawai sebanyak 79 orang. Dengan pegawai nonmedisnya ada 29 orang dan yang paramedis ada 50 orang, Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kusioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tanggapan 79 orang responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai jenis kelamin responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presntase (%)
1	Laki – Laki	20	25,31 %
2	Perempuan	59	74,68 %
	Total	79	100 %

Berdasarkan table 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki responden terbanyak

sejumlah 59 dan yang paling sedikit responden laki-laki yang berjumlah 20 orang.
Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tanggapan 79 orang responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai usia responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase %
1	19-30	44	55,69 %
2	31-40	24	30,37 %
3	41-50	7	8,86 %
4	>51	4	5,06 %
Total		79	100 %

Berdasarkan table 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 19 – 30 tahun yang paling banyak jumlahnya yaitu berjumlah 44 orang responden, dan jumlah berdasarkan usia yang paling sedikit adalah >51 yang berjumlah 4 orang responden.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tanggapan 79 orang responden penelitian, diperoleh data lengkap mengenai usia responden. Berikut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase %
1	SMA/SMK	12	14,29 %
2	Diploma	48	62,34 %
3	Sarjana (S1)	19	23,38 %
Total		79	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan

diploma yang paling banyak respondennya yaitu berjumlah 48 orang, sedangkan responden tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah tamatan SMA/SMK yang berjumlah 12 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya faktor-faktor kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedic di Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok Barat. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.11 hasil analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1 (Constant)	2.680	.414		6.282	.000
Kompensasi	.430	.107	.427	4.033	.000
beban kerja	-.304	.118	-.233	-2.576	.013

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) diperoleh senilai 2,680 pada persamaan regresi linear berganda. Hal ini menunjukkan apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja, maka besarnya nilai peningkatan kepuasan kerja Puskesmas Eyat Mayang Kabupaten Lombok Barat sebesar 2,680 satuan.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,430 Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas koefisien kompensasi (X_1) positif sebesar 0,430 yang berarti bahwa setiap satu satuan

variabel kompensasi (X1) akan meningkat sebesar 0,430 mengalami kenaikan atau peningkatan maka kepuasan kerja (Y) pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat akan meningkat sebesar 0,430 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

- c) β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,304. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas koefisien beban kerja (X2) sebanyak 0,304 bernilai negatif, sehingga dapat diartikan bahwa setiap penurunan suatu kesatuan beban kerja (X2) dapat menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,304 dengan koefisien variabel lain yang konstan. Nilai negatif, menjelaskan arah hubungan yang berlawanan antara variabel beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (kompensasi, beban kerja). Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat. Sedangkan pengaruh yang negative menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas berlawanan dengan perubahan variabel terikat.

1.1.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi linier yang baik adalah yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Uji normalitas menggunakan grafik histogram dan normal probability plots.

Gambar 4.8 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63982395
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.058
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Uji normalitas dilakukan menggunakan *kolmogorav-smirnov test* dengan menetapkan keyakinan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengujian signifikansi $> 0,05$. Persyaratan dari uji normalitas apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal. Namun apabila nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada ditemukannya model regresi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (bebas). Untuk mengetahui ada tidaknya model regresi antar variabel bebas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 . (Ghozali 2011).

Tabel 4.9 hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,966	1,035	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,966	1,035	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat menunjukkan hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *tolerance* variabel independen

yaitu $0,966 > 0,10$ dan nilai VIF $1.035 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas tidak terjadi kolerasi antar variabel independen (bebas) atau dengan kata lain tidak terjadi masalah dalam penelitian ini.

Uji F (Kelayakan Model)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu mode persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$). Cara untuk mengetahui nilai Ftabel dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Df &= n-k-1 \\ &= 79-2-1 \\ &= 77 \end{aligned}$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,120$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.12 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.437	2	.363	6.354	.002 ^b
	Residual	7.813	76	.081		
	Total	8.250	78			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja, kompensasi

Sumber : data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,354 dan nilai Ftabel 3,120 sedangkan signifikannya sebesar 0,002. Karena nilai fhitung lebih besar dari f tabel ($6,354 > 3,120$) dan nilai signifikannya dibawah 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model persamaan penelitian signifikan, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya.

Uji t (Uji Parsial)

uji T untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Thitung signifikansinya. Dalam melakukan uji T ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai Thitung lebih besar ($>$) dari nilai T tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, begitu juga sebaliknya.

Rumusnya mencari Ttabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Df &= n-k-1 \\ &= 79-2-1 \\ &= 76 \end{aligned}$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,992$$

Keterangan :

α = Tingkat signifikan 5% = $0,05/2=0,025$

n= Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

pada tabel 4.13 akan disajikan data hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.13 hasil uji t (parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.680	.414		6.282	.000
	Kompensasi	.430	.107	.427	4.033	.000
	beban kerja	-.304	.118	-.233	-2.576	.013

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Dari tabel 4.16 terdapat persamaan regresi linier berganda, yaitu $Y=2,680+0,430X_1-0,304X_2+0,414$. Disini terlihat bahwa nilai konstanta (a) 2,680, hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan beban kerja maka besarnya variabel terikat (kepuasan kerja) adalah 2,680. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b1) adalah 0,430 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan

pada variabel kompensasi kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,430 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (b_2) adalah 0,304 bernilai negatif. Hal ini berarti jika terjadi setiap penurunan pada variabel beban kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,304 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat bahwa bagaimana pengaruh dari variabel bebas (kompensasi, beban kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat. Sedangkan pengaruh yang negative menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas berlawanan dengan perubahan variabel terikat.

- a. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} dari kompensasi (X_1) sebesar 4,033 dengan nilai signifikan 0,000, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,033 > t_{tabel}$ (1,992) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel beban kerja (X_2) sebesar dengan nilai signifikan 0,013, kemudian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} ($2,576 > t_{tabel}$ (1,992) dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 ($0,013 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel beban kerja secara individual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. **Koefisien Determinasi**
Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.532	.16793

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kompensasi

Sumber : data primer diolah dengan SPSS Versi 25

- a. Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh angka $R = 0,745$ hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Pada tabel 4.14 nilai R diketahui sebesar 0,745 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,556 berarti kemampuan variabel kompensasi (X_1), dan beban kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 55,6% berarti terdapat 44,4% ($100\% - 44,4\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Faktor lain itu ada 2 menurut Hasibuan 2017 diantaranya: pertama balas jasa yang adil dan layak, maksudnya disini adalah pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak, akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Dan yang kedua adalah berat ringannya pekerjaan, maksudnya disini adalah mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linear berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,430 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,033 > 1,992$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari kriteria tersebut



dapat diartikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa kompensasi pengaruhnya searah dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin F.S Tambengi (2016) yang melakukan penelitian pada PT. Indonesia Tbk witel Sulut. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Edi Siregar dkk (2022) yang melakukan penelitian pada PT. Pusaka Graha Teknik. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Proses di atas bukan hanya dari pegawai untuk (Puskesmas Eyat Mayang), tetapi juga dipastikan kerja yang dijalankan oleh pihak manajemen adalah memberikan reward pada pegawai. Perusahaan maju secara finansial, maka pegawai juga harus mendapatkan peningkatan kesejahteraan (Hartanto, 2009).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedis di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linear berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,304 dan uji t yang diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,576 > 1,992$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat bergantung pada beban kerja yang di dapatkan oleh pegawai. Beban kerja menjadi salah satu faktor bagaimana pegawai tersebut dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya bahwa beban kerja pengaruhnya berlawanan dengan kepuasan kerja. Rata-rata indikator variabel beban kerja yang paling tinggi terdapat pada standar pekerjaan dengan rata-rata 3,34 kategori tinggi. Dan yang paling rendah terdapat pada indikator target yang harus dicapai dengan rata-rata 2,98 dan kategori cukup tinggi. Hal ini berarti jika semakin tinggi beban kerja semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krimeyer dan Dougherty dalam Iskandar dan Sembada (2012), Musthapa dan Ghee (2013), Mahendrawan, dkk (2015) yang melakukan penelitian pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pegawai menganggap pekerjaan sebagai beban kerja yang berat seperti pekerjaan yang terlalu banyak, target kerja yang tinggi sementara waktu penyelesaiannya terbatas menyebabkan pegawai merasa tertekan dan memicu munculnya rasa kelelahan serta berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja pegawai

Namun penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) yang melakukan penelitian pada PT. Pancan Dewata Denpasar. Hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.



KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedic di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Indikator yang paling tinggi terdapat pada tunjangan, diharapkan agar organisasi dapat mempertahankan tunjangan yang ada. Dan yang rendah ada pada indikator asuransi, dimana pimpinan harus bertanggung jawab atas kesepakatan awal mengenai asuransi yang tertanggung dan ditanggung sepakati pada awal kontrak terjadi.
- 2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat. Semakin meningkat beban kerja pegawai, maka semakin menurun kepuasan kerja pegawai nonmedis dan paramedis di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.
Tingkat pengaruh dari kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat tergolong tinggi.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat.

Implikasi Praktis

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini bisa digunakan oleh organisasi untuk membangun rasa kepuasan kerja kepada diri pegawai.

Daftar Pustaka

- Astianto, Anggit 2014. *“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- A Sitohang (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Abdurahman dan Muhidin, 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : pustaka setia.
- Anang Prestawan. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Surakarta*. Skripsi Yang Dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- As’ad, Moh . 2012. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas
Prananda Media Grup, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manejemen Press.
- Darmadi, Hamid, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.



- Deky Fujiansyah. (2020), Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9 (1). <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Hasibuan, (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 13, (1), 2016
- Hasibuan Malayu, S P. 2008. *Dasar –dasar Perbankan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*,
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,
Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Edisi ke 2. Yogyakarta : BPFEE.
- I Gede Ade Eka Saputra dan I Gede Ayu Dewi Adnyani, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Sliperry : Restaurant and Bar
- I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja*. PT Pancan Dewata Denpasar.
- Kevin F. S Tambengi, 2016. *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, PT. Indonesia Tbk.
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodelogi Penilitia*. Malang : UIN-Malang Pers.
- Krisna, M (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*.
- Koesomowidjojo, Suci 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya, 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. PT Telkom.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta,CV
- Mangkunegara, A, P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFEE – Yogyakarta.
- Moekjijat, (2010), *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nadia Rubiarty 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja*, PT Bahma Putra Mandiri : Cabang Binanji.
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alfabeta



- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Priyono & Marnis. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher. RZ., Abdul Aziz.
- Robbins, S. P., & Judge. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Buku Seru
- Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suma'mur. (2009). *Hiegieni Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manaejemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No.1*, 72-79.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo, 2006, *Kajian Tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*, Universitas Budi Luhur, Jakarta.