

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BINTANG SWALAYAN
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

DHISTA DESI WAHYUNI

NIM : 210717055

Pembimbing:

Dr. LUHUR PRASETIYO, S.Ag., M.E.I

NIP.197801122006041002

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2021

ABSTRAK

Wahyuni, Dhista Desi. Nim: 210717055, 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Bintang Swalayan Ponorogo*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Negeri Islam (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo yang rendah, Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: kompensasi dan beban kerja. Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang layak untuk karyawan, akan tetapi kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan ternyata masih rendah. Beban kerja untuk karyawan juga sudah diperhatikan namun masih banyak karyawan yang mengeluhkan mengenai beban kerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalyan Ponorogo, (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalyan Ponorogo, (3) Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo?

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,535 > t_{tabel} 2,009$, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,071 > t_{tabel} 2,009$. Variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} 98,699 > 3,18$.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1.	Dhista Desi Wahyuni	210717055	Ekonomi Syari'ah	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Bintang Swalayan Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 22 April 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I

NIP. 1978011220060411002

Menyetujui,

Pembimbing

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I

NIP. 1978011220060411002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap
 Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo
 Nama : Dhista Desi Wahyuni
 NIM : 210717055
 Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Ketua sidang : Dr. Aji Damanuri M.E.I
 NIP. 197506022002121003 (.....)

Penguji I : Dr. Hj. Ely Masykuroh, MSI
 NIP. 197202111999032003 (.....)

Penguji II : Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
 NIP. 197801122006041002 (.....)

Ponorogo, 22 April 2021

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



(Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.)

NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dhista Desi Wahyuni

NIM : 210717055

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Judul Skripsi/ Tesis : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 April 2021

penulis



Dhista Desi Wahyuni
210717055

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhista Desi Wahyuni

NIM : 210717055

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI BINTANG SWALAYAN PONOROGO**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 22 April 2021

Pembuat Pernyataan



Dhista Desi Wahyuni

NIM: 210717055

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (Q.S. An Najm [53]:39)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi dimana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu perusahaan maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang dimiliki terbatas sifatnya. Perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam perusahaan guna mencapai sebuah tujuan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkatkan produktifitas, sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih sering mengabaikan pekerjaannya, dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjenuhkan sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.¹ Kepuasan kerja karyawan juga dapat diartikan sebagai keadaan rasa emosional dari hati karyawan karena terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan menyenangkan bagi karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan atau sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.²

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tinggi maupun rendah diantaranya yaitu kompensasi.³ Kompensasi menurut Gary Dessler adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang dikerjakan karyawan itu.⁴ Penelitian yang

¹ Moch As'ad, *psikologi industry* (Yogyakarta:Liberty,2004), 104.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007). 142.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 417.

⁴ Gray Dessler, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhalindo,1997), 85.

dilakukan Reny Veriani juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁵

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut teori Herzberg yaitu pekerjaan itu sendiri, yang berhubungan dengan beberapa hal diantaranya beban kerja.⁶ Menurut Permendagri No.12 tahun 2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan.⁷ Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.⁸ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Rubiarty dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁹

Penelitian ini dilakukan di Bintang Swalayan Ponorogo yang berada di Jl. Letjend Suprpto No. 18, Ronowijayan Kec. Siman Kab. Ponorogo.

⁵ Reny Veryani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi*, Vol. 02 No. 02, 2018.

⁶ Herzberg, Frederick. Herzberg's *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed. 2011.

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri, "Tentang Analisis Beban Kerja", Nomor 12 Tahun 2008.

⁸ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. 117.

⁹ Nadia Rubiarty, "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji", Skripsi (Medan : Universitas Medan Area, 2018).30.

Bintang Swalayan sudah ada sejak tahun 2015 dan sudah dikenal oleh masyarakat luas. Bintang Swalayan merupakan salah satu Swalayan yang cukup besar di Ponorogo dan cepat berkembang dimana 3 tahun berdiri sudah mempunyai 2 cabang yakni: Bintang Swalayan Jl. Batoro Katong, dan Nusantaramart di Kompleks Lembaga Walisongo Desa Sumuragung, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Bojonegoro. Dengan perkembangan yang cepat tersebut tentunya tidak lepas dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan informasi dari manager Bintang Swalayan Ponorogo diketahui bahwa kinerja karyawan menurun, karyawan cenderung malas-malasan dalam bekerja, tidak tanggung jawab dengan pekerjaannya dan juga banyak yang mengundurkan diri bahkan di situasi pandemi seperti saat ini. Hal ini merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja. Padahal kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik Manager Bintang Swalayan Ponorogo mengatakan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan yakni Rp.800.000 sampai dengan Rp.1.000.000, selain mendapatkan kompensasi langsung, perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung seperti: tunjangan kedisiplinan, tunjangan makanan, tunjangan Kesehatan dan tunjangan hari raya. Kompensasi yang diberikan Bintang Swalayan Ponorogo cukup tinggi dibandingkan dengan swalayan lainya di Kabupaten Ponorogo, seperti swalayan A hanya memberikan kompensasi langsung sebesar Rp.900.000 perbulan tanpa ada kompensasi tidak langsung, swalayan B yang memberikan kompensasi langsung sebesar Rp.

600.000 dan tunjangan makan Rp.250.000, dan swalayan C yang hanya memberikan kompensasi langsung sebesar Rp. 800.000. Tetapi pada kenyataannya meskipun kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik namun karyawan masih kurang puas, sehingga banyak karyawan yang asal-asalan dan malas-malasan dalam bekerja serta tidak tanggung jawab akan pekerjaannya.¹⁰

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Bintang Swalayan, beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di masing-masing bidang sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya, Bahkan untuk bagian kasir dan kantor hanya orang-orang tertentu yang sudah mendapatkan pelatihan. Selain itu diketahui bahwa jam kerja Bintang Swalayan Ponorogo yakni 8 jam kerja dengan waktu istirahat sekitar 1 jam, Bintang Swalayan Ponorogo juga memberikan libur 4 kali dalam sebulan. agar karyawan tidak jenuh dan tidak bosan dengan pekerjaan sehari-harinya sehingga akan memacu semangat kerja karyawan. Beban kerja yang diberikan Bintang Swalayan sudah baik dibandingkan dengan swalayan lain seperti: Swalayan A yang memberikan 9 jam kerja dengan istirahat setengah jam dan libur 2 kali dalam satu bulan, swalayan B yang memberikan 8 jam kerja, waktu istirahat setengah jam dan libur 2 kali dalam sebulan. Dan swalayan C yang memberikan 8 jam kerja setengah jam waktu istirahat dan memberikan libur 4 kali dalam satu bulan. Namun meskipun beban kerja

¹⁰ Narto, Wawancara 5 februari 2021.

yang diberikan perusahaan sudah baik, tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang belum maksimal dalam kinerjanya.¹¹

Manager Bintang Swalayan Ponorogo juga mengatakan bahwa karyawan sangat penting bagi perusahaan. Tanpa kontribusi dari karyawan tidak mungkin perusahaan akan ada sampai saat ini. Kepuasan kerja karyawan adalah tanggung jawab perusahaan karena jika kepuasan kerja karyawan rendah perusahaanlah yang akan merasakan dampak kerugiannya.¹²

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo?

¹¹ Ibid

¹² Ibid.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

2. Secara praktis

- a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja

E. Sistematika Pembahasan

Dalam bagian ini penulis akan mengungkapkan urutan pembahasan, sistematika pembahasan pada penelitian ini diantaranya:

BAB I adalah Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II adalah Landasan Teori. Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian, faktor-faktor, serta indikator, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III adalah Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, instrument penelitian, validitas dan reliabilitas, Teknik pengelolaan dan analisis data.

BAB IV adalah Hasil dan Pembahasan. Bab ini menjelaskan mengenai hasil olah data yang dilakukan selama penelitian serta pembahasan mengenai hasil yang dipadukan dengan argumen serta teori yang terkait mulai dari: pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, dan

pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

BAB V adalah kesimpulan. Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.



BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.¹

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.²

Hani Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.³

Kepuasan kerja bagi setiap orang relatif, Masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, Secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan

¹ Moch As'ad, *Psikologi Industry* (Yogyakarta:Liberty,2004), 104.

² Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 301.

³ Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 193.

emosional yang positif yang diproses sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.⁴

Menurut Timotius, kepuasan kerja adalah sikap umum seorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Pandangan ini bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁵

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain⁶:

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis

⁴ Husein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatara, 2017), 63.

⁵ K.H Timotius, *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori dan Perkembangannya* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 104.

⁶ Moch As'add, *Psikologi Industry* (Yogyakarta:Liberty, 2004), 115.

pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

3) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem kompensasi, jaminan, sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

4) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain⁷:

1) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

2) Gaji

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 417.

Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.

3) Peluang promosi

Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.

4) Supervisi

Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya

5) Teman sekerja

Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip dari Anwar, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengekspresikan ketidakpuasannya ini dalam bentuk perilaku yang berbeda-beda seperti⁸:

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua

⁸ Anwar Prabu Mangkunegaran, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Aditama, 2009), 66-69.

faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

3. Keluarnya Pekerja

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Balas jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang diterima karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan.⁹

⁹ Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakti)* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 233.

Kompensasi menurut Gary Dessler adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari apa yang dikerjakan karyawan itu.¹⁰

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk selalu memotivasi karyawannya agar produktivitas karyawan semakin meningkat.¹¹

Kompensasi yang diterima karyawan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja atau pertimbangan yang lain.¹²

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji secara langsung maupun berupa tunjangan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:¹³

1) Memberikan hak kepada karyawan

¹⁰ Gray Dessler, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhalindo,1997), 85.

¹¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 153.

¹² Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, 234.

¹³ Ibid.

Kompensasi merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja maka dari itu kompensasi harus diberikan. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan pada karyawannya.

2) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4) Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan

wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6) Pengendalian Biaya

Pengendalian biaya dapat dilakukan dengan cara mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Cara untuk mendukung program pemerintah yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

8) Menghindari konflik

Apabila kompensasi dibayar secara layak dan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka perselisihan dan pertentangan antar karyawan ataupun dengan perusahaan dapat diminimalkan.

c. Faktor pemberian kompensasi

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:¹⁴

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penentapa harga, bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 84-85.

2) Penawaran Bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya kehidupan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi dengan ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat Pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut¹⁵:

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

4) Fasilitas

¹⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 445.

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggungjawab yang dibebankan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.¹⁶ Menurut Permendagri No. 12 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan.¹⁷ Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.¹⁸

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh

¹⁶ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 117.

¹⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri, *Tentang Analisis Beban Kerja*, Nomor 12 Tahun 2008.

¹⁸ L. Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta:PPM, 2015), 2.

karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dikatakan seimbang jika yang diterima karyawan seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain¹⁹:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yakni jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang membutuhkan banyak pertimbangan oleh setiap organisasi dalam memberikan suatu tanggung jawab dalam pekerjaan. Karena dalam setiap organisasi mempunyai syarat dan ketentuan dalam mencari karyawan, guna untuk kenyamanan karyawan. Karena kenyamanan kerja yang menjadikan penentuan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2) Faktor Eksternal

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang

¹⁹ Manuaba, *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja* (Jakarta: Rineq Cipta, 2000), 112.

dalam hal pencahayaan, suhu ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan. Sehingga akan mengganggu proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyelesaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab menghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

c) Organisasi

Kerja Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaiannya sehingga lamanya istirahat, shift kerja, perencanaan karier sampai pengupahan ikut serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikis.

c. Indikator beban kerja karyawan

Menurut Tarwaka indikator beban kerja ada 3 yaitu:²⁰

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.²¹ Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang topik penelitian yang sejenis ditunjukkan pada Tabel 2.1

²⁰ Tarwaka, *Ergonomi Industri* (Surakarta: Harapan Press, 2013), 95.

²¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Skripsi Nadia Rubiarty dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji tahun 2018	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan variable X Beban kerja persamaan variabel Y kepuasan konsumen	Perbedaan lokasi penelitian dan variabel X pengawasan ²²
2	Jurnal 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.	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan variabel X kompensasi dan beban kerja, menggunakan variabel Y kompensasi	Menggunakan variabel X pengembangan karier. ²³
3	Jurnal Uswatun Khasanah, dkk	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Persamaan variabel x	Variabel x stress kerja

²² Nadia Rubiarty, "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji", Skripsi (Medan : Universitas Medan Area, 2018).30.

²³ Kevin F.S Tambengi, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Tbk witel Sulut", *Jurnal Emba Vol. 04 NO. 04* (2016).

	dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. Tahun 2019.	stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	yakni beban kerja persamaan variabel y yakni kepuasan kerja.	dan iklim kerja. ²⁴
4	Jurnal Agustina Heriyanti tahun 2016 dengan judul” pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.	Variabel X yang diteliti sama	Variabel Y yang digunakan. ²⁵
5	Jurnal Reny Veryani dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. Tahun 2018.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan variabel X dan Y	Lokasi penelitian berbeda. ²⁶

²⁴ Uswatun Khasanah, dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah”. Tahun, *Journall Economic, Bussinesand Angineering, Vol.01 No. 01*, 2019.

²⁵ Agustina Heriyanti,”Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *Jurnal Vol.01 No.02*, 2016.

²⁶ Reny Veryani, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi, Vol. 02 No. 02*, 2018.

Berdasarkan Skripsi Nadia Rubiarty dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji” tahun 2018 menunjukkan bahwa: (1) hasil uji t pada variabel beban kerjas sebesar 4.271 lebih besar dari t tabel sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,004 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (2) Pada variabel pengawasan hasil uji t diperoleh 3.289 lebih besar dari t tabel sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari Batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (3) Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar $19.225 > 3.27$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti beban kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan Jurnal 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: (1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan hasil uji t yang didapatkan nilai t 6,874 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, dengan hasil yang didapatkan nilai $t = 7.543$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang diperoleh nilai $t = 3.001$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

Jurnal Uswatun Khasanah, dkk dengan judul, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah". Tahun 2019. Menunjukkan bahwa (1) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t dimana t hitung sebesar $3,961$ dan tingkat signifikan $0,00$ yang mana lebih kecil dari $0,05$. (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t dimana t hitung sebesar $2,439$ dan tingkat signifikan $0,000$ yang mana lebih kecil dari $0,05$. Dan nilai B sebesar $0,461$ (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t dimana t hitung sebesar $4,434$ dan tingkat signifikan $0,00$ yang mana lebih kecil dari $0,05$.

Jurnal Agustina Heriyanti tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,018$ dan t hitung sebesar $2,410$. (2) tidak terdapat pengaruh secara parsial

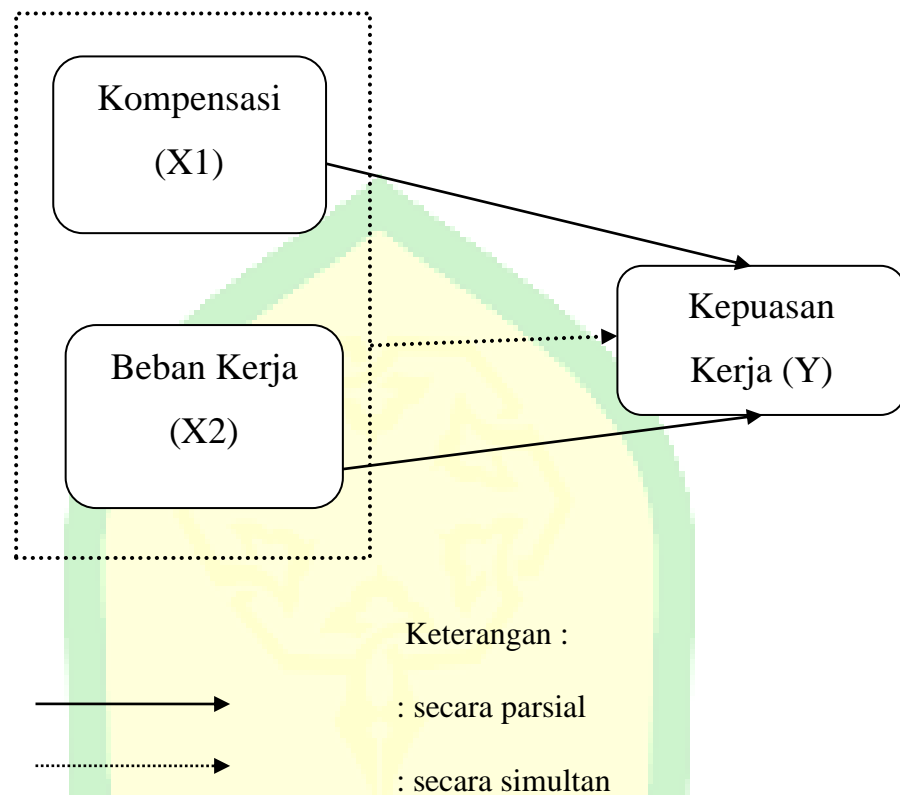
variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,182 dan t hitung sebesar 1,345. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,019 dan Fhitung sebesar 4,129.

Jurnal Reny Veryani dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. Tahun 2018 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan dengan hasil uji t $0,000 < 0,05$.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁷ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti membuat suatu kerangka konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

²⁷ Enny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017), 53



Gambar 2.1

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan menjadi suatu persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktian tersebut.²⁸ Teori lain mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

²⁸ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), 114.

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.²⁹

1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.(H1)

Menurut Sugiyono, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan rasa emosional dari hati karyawan karena terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan menyenangkan bagi karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.³⁰

Menurut Afzalur Rahman, kompensasi merupakan sebagai harga dari tenaga yang dikeluarkan atas jasanya dalam produksi.³¹ Berdasarkan penelitian yang dilakukan Reny Veriani menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2007),64.

³⁰ Martoyo Susilo, *managemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007), 142.

³¹ Afzalur Rahmahan, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dani Bhakti Wakaf,2010).

kepuasan kerja karyawan.³² Sehingga disusun hipotesis sebagai berikut:

H01 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ha1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Permendagrri No. 12, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan.³³

Menurut Rini Astuti yang dikutip dari Widyanti mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.³⁴

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Rubiarty dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan

³² Reny Veryani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi*, Vol. 02 No. 02, 2018.

³³ Peraturan Menteri Dalam Negeri, *Tentang Analisis Beban Kerja*, Nomor 12 Tahun 2008.

³⁴ Rini Astuti, "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan", *Jurnal Ilman*, Vol.06 No.02, 2018.

signifikan terhadap kepuasan kerja.³⁵ Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H02 : Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja

Ha2 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja

3) Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, Dari pemaparan diatas, setiap variabel memiliki andil terhadap kepuasan kerja karyawan, setiap variabel memiliki daya tarik terhadap penentuan sikap yang akan diambil oleh karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan Kevin F.S Tambengi dengan hasil bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.³⁶ sehingga dapat disusun Hipotesis sebagai berikut:

H03: Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha3: Terdapat pengaruh antara kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

³⁵ Nadia Rubiarty, "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji", Skripsi (Medan : Universitas Medan Area, 2018).30.

³⁶ Kevin F.S Tambengi, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Tbk witel Sulut" *Jurnal Emba Vol. 04 NO. 04* (2016).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terlebih penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat rancangan penelitian, Rancangan penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian.¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dapat melalui kuesioner dan wawancara.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden. Untuk memperoleh data dari pengumpulan kuesioner dibutuhkan jumlah responden yang cukup agar memenuhi validitas dan reabilitas yang baik.² Penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).³

¹ Kuntjojo, *Metodologi Penelitian*, (Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2009), 39.

² V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Barus Press, 2015), 71.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 6.

Desain penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah seluruh karyawan Bintang Swalayan Ponorogo dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan angket secara manual sebanyak 53 responden. Variabel penelitian yang akan diteliti meliputi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:⁴

- a. Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan nyata atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2).
- b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y).

⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 4.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Dengan demikian, definisi operasional atau operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran.⁵

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya atau keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi jabatan 4. Supervisi 5. Teman sekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hani Handoko, <i>Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia</i>, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 193. 2. Wibowo, <i>Manajemen Kinerja</i>, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 416-417.
2	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uang/ gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan 	1. Afzalur rahmahan, <i>Doktrin Ekonomi Islam</i> , (yogyakarta: Dani bhakti

⁵ Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 90.

		diterima karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian suatu perusahaan		wakaf,2010). 361. 2. Simamora, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 445.
3	Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. ⁶	1. Beban Waktu 2. Beban Usaha mental 3. Beban Tekanan	1. L. Hardi Pranoto dan Retnowati, <i>Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan</i> (Jakarta:PPM, 2015), 2. 2. Tarwaka, <i>Ergonomi Industri</i> (Surakarta: Harapan Press,2013), 95.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Bintang Swalayan Ponorogo Jl. Letjend Suprpto No. 18, Ronowijayan, Kec. Siman, Kab. Ponorogo.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

⁶ L. Hardi Pranoto dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta:PPM, 2015), 2.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda, hewan tumbuhan dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.⁷

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu semua karyawan yang bekerja di Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel.⁸ Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 53 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sampel.⁹

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : CV. Alfabeta, 2017), 61.

⁸ Ibid.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 140.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk kuantitatif yaitu yang berbentuk angka. Sedangkan sumber data yang diteliti adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini diolah dan diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh dari kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo. Adapun responden yang menjadi sumber data penelitian ini adalah seluruh karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat disesuaikan dengan keadaan dan kondisi di sekitar objek yang akan diteliti, serta kemampuan dalam menggunakan waktu dan tenaga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner.

Kuesioner ialah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang dibuat dapat menggunakan pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan untuk menjelaskan identitas dari responden dan pertanyaan tertutup yang pertanyaannya meminta kepada responden untuk memilih salah satu dari jawaban yang disediakan dari setiap kolom pertanyaan.

Jawaban yang dipilih oleh responden akan diberi skor yang mengacu pada pengukuran skala interval yaitu dengan teknik *agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban mulai dari setuju-tidak setuju dengan berbagai rentang nilai satu (1) sampai dengan lima (5).¹⁰

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam instrumen penelitian terdapat variabel, subvariabel, dan indikatornya.¹¹

Tabel 3. 2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi jabatan 4. Supervisi 5. Teman sekerja	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
2.	Kompensasi	1. Uang atau gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18
3.	Beban Kerja	1. Beban Waktu 2. Beban Usaha mental 3. Beban Tekanan	19, 20 21, 22 23, 24, 25, 26

Sedangkan skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan model skala *likert* dengan lima opsi jawaban yang dibagikan kepada

¹⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 156-157.

¹¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.64.

para responden untuk memperoleh jawaban berkaitan dengan hal yang diteliti. Untuk mengukur skor skala *likert* adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Kurang Setuju (KS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menguji validitas suatu data, dengan rumus korelasi yang dapat digunakan yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah sampel atau subjek

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan skor y

$\sum X$ = jumlah total skor x

$\sum Y$ = jumlah skor y

$\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat y

Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sudah valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dipastikan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid. Suatu Instrumen penelitian dikatakan valid apabila:¹²

- a. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- b. Koefisien korelasi *product moment* $>$ r -tabel $(N-2)$ = jumlah sampel.
- c. Nilai sig $\geq \alpha$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis

¹² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Undip, 2013), 52-54.

konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Hasil penelitian uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari $\alpha < 0,60$.¹³

I. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Secara umum, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov*. Agar hasil penelitian bisa baik, maka uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian.¹⁴

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka

¹³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 158.

¹⁴ Jubilee Enterprise, *Lancar Menggunakan SPSS Untuk Pemula* (Jakarta: PT Elex Media Kompuer Indo, 2018), 49.

variabel tidak berdistribusi normal.¹⁵ Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov* pada *SPSS Statistics 16*.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error* menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai *standard error* tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat.¹⁶

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *olerance* dan VIF nya. Pertama, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Kedua, jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF

¹⁵ Ibid. 225.

¹⁶ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang: Semarang University Press, 2012), 19.

> 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.¹⁷

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan SPSS 16. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

- 1) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.¹⁸

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier pada korelasi antara kesalahan pengganggu

¹⁷ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 120.

¹⁸ Ibid, 122

pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya.¹⁹ Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji *Durbin-Watson*²⁰, dengan ketentuan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3

Mekanisme Uji Autokorelasi Dengan Kriteria *Durbin Watson*

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dL < d < dU$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - dU < d < 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Terima	$dU < d < 4 - dU$

e) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk

¹⁹ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 214.

²⁰ Agus Widarjono, *Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2017), 80.

memberikan *adjustment* bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak.

Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*.²¹

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Regresi yang digunakan sebagai berikut:²²

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X₁ : Kompensasi

X₂ : Beban Kerja

α : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Error

²¹ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 127.

²² Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 160.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variabel idependen.²³ Uji t digunakan untuk mengetahui kemaknaan koefisien parsial. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} maka kita menerima hipotesis alternatif. Hal ini berarti bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Selain membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} keputusan dalam uji t juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya di bawah 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.²⁴

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut

²³ Caroline, *Metode Kuantitatif* (Surabaya, Media Sahabat Cendekia, 2019), 43.

²⁴ Lina Asmara Wati dan Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern (Teori dan Aplikasinya)* (Malang: Universitas Brawijaya, 2018), 197.

tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan dalam melaksanakan uji F dapat dilihat dari signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya di bawah 5% maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.²⁵

c. Koefisien Determinasi R^2 .

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran langsung dari kemampuan suatu regresi untuk menjelaskan hubungan antar variabel. R^2 mengukur persentase varian pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.²⁶ Kegunaan koefisien determinasi antara lain: Pertama, sebagai ukuran ketetapan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Kedua, mengukur besar persentase dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.²⁷ Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Apabila R^2 mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel

²⁵ Ibid, 196.

²⁶ Blocher Chen Cokins Lin, *Cost Management (Manajemen Biaya Penekanan Strategis)* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 348.

²⁷ Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 259.

bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.²⁸



²⁸ Lina Asmara Wati dan Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern* (Teori dan Aplikasinya) (Malang: UB Press, 2018), 205.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bintang Swalayan Ponorogo

Sejarah berdirinya PT. Karya Bintang Sembilan Ponorogo adalah tidak lepas dari keputusan konferensi cabang Nahdatul ‘Ulama pada tanggal 15 Februari 2014 di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak. Salah satu keputusan dari konferensi PCNU mengamanatkan pada pengurus masa khitbah 2014-2016 untuk melaksanakan program pemberdayaan ekonomi umat Nahdatul ‘Ulama.¹

Hasil Konferensi ditindak lanjuti dari musker (Musyawarah Kerja) pertama cabang yang tepatnya tahun 2014 di Ponpes Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Dari musker pertama inilah diputuskan kegiatan ekonomi keumatan baik untuk *jam’iyah* maupun jamaah *nahdliyyin* yang disosialisasikan melalui kegiatan turba keseluruhan MWC NU sekabupaten Ponorogo. Selama turba berlangsung mayoritas jamaah menyetujui bahkan menginginkan untuk segera kegiatan ekonomi itu direalisasikan. Diantara usulan itu adalah pendirian usaha swalayan dan grosir di seluruh wilayah kecamatan di Kabupaten Ponorogo.²

Setelah kegiatan turba, pada tanggal 21 februari 2015 digelar acara “seminar ekonomi PCNU Ponorogo” dengan mengundang tim

¹ Narto, Wawancara 5 Februari 2021.

² Ibid.

ekonomi PWNU Jawa Timur, Dr. Jimmy Hantu dari Bogor dan Kepala Kantor Indakop Kabupaten Ponorogo. Meskipun jumlah warga nahdliyin ini mayoritas di Ponorogo, namun kenyataannya potensi besar ini belum terkelola dengan baik, Sebaliknya potensi tersebut lebih banyak digarap oleh pihak lain. Oleh karena itu sesuai dengan rencana kerja bagian perekonomian PCNU untuk membangun gerakan ekonomi umat, Maka perlu adanya perusahaan publik di lingkungan Nahdlatul Ulama yang kokoh dan mampu bersaing. Dari pemikiran ini, Pada tanggal 16 maret 2015 ditindak lanjuti dengan rapat PCNU Ponorogo beserta jajaran BANOM NU di rumah bapak H. sugeng Hariono, ST. Jl. Letjend Soeprapto No 18 Ronowijayan Siman Ponorogo (yang sekarang dijadikan Kantor Bintang Swalayan).³

Perkembangan PT. Bintang Karya Sembilan semakin lama semakin bertambah dan semakin meningkat usahanya. Meskipun baru berdiri belum ada 3 tahun, Namun sudah bisa mendirikan 2 cabang yaitu yang pertama Bintang Swalayan Batoro Katong yang diresmikan pada tanggal 3 januari 2016 yang beralamatkan di Jl. Batoro Katong No 24 Nologaten Ponorogo, cabang keduanya ialah Nusantara mart yang diresmikan pada tanggal 25 maret 2018 dikompleks lembaga Walisongo Desa Sumuragung, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Bojonegoro.⁴

³ Ibid

⁴ Ibid.

Bintang swalayan hampir menyediakan semua kebutuhan sehari-hari mulai dari kebutuhan pokok seperti bahan makanan, minuman dan barang kebutuhan lainnya.

2. Visi dan Misi Bintang Swalayan Ponorogo.

a. Visi Bintang Swalayan Ponorogo

Membangun ekonomi untuk kemaslahatan umat dan tegaknya aqidah Islam ala *Ahlussunah Waljama'ah*

b. Misi Bintang Swalayan Ponorogo

- 1) Memberikan layanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan.
- 2) Membangun sinergitas gerakan ekonomi umat dan organisasi.
- 3) Menumbuh kembangkan kader ekonomi keumatan.
- 4) Menyelaraskan kepentingan duniawi dan *ukhrowi*.

3. Budaya Bintang Swalayan Ponorogo⁵

- a. Berintegritas
- b. Berkualitas
- c. Inovatif
- d. Kompetitif
- e. Kepuasan pelanggan

B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

⁵ Ibid.

Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 53 responden dan diolah dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
X1.1	K1	0,594	0,271	Valid
X1.2	K2	0,718	0,271	Valid
X1.3	K3	0,697	0,271	Valid
X1.4	K4	0,758	0,271	Valid
X1.5	K5	0,694	0,271	Valid
X1.6	K6	0,709	0,271	Valid
X1.7	K7	0,681	0,271	Valid
X1.8	K8	0,645	0,271	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator kompensasi memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel harga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja(X2)

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
X1.1	BK1	0,745	0,271	Valid
X1.2	BK2	0,685	0,271	Valid
X1.3	BK3	0,768	0,271	Valid
X1.4	BK4	0,750	0,271	Valid
X1.5	BK5	0,807	0,271	Valid
X1.6	BK6	0,761	0,271	Valid
X1.7	BK7	0,824	0,271	Valid
X1.8	BK8	0,735	0,271	Valid

Sumber: Hasil pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator beban kerja memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Beban kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keputusan
Y1	KK1	0,356	0,271	Valid
Y2	KK2	0,504	0,271	Valid
Y3	KK3	0,663	0,271	Valid
Y4	KK4	0,680	0,271	Valid
Y5	KK5	0,578	0,271	Valid
Y6	KK6	0,697	0,271	Valid

Y7	KK7	0,713	0,271	Valid
Y8	KK8	0,733	0,271	Valid
Y.9	KK9	0,768	0,271	Valid
Y.10	KK10	0,566	0,271	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan bantuan Software spss 16.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator kepuasan kerja memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Reliabilitas

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i> (α)	<i>Cross Of Value</i>	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,838	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,892	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan dengan bantuan Software spss 16.

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk kompensasi, beban kerja dan

kepuasan kerja lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 53 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo. Dari data hasil penyebaran kuesioner, peneliti memperoleh data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data terkait jenis kelamin responden yang menjawab kuesioner dalam penelitian ini pada karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo yang dikelompokkan menjadi dua seperti pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-Laki	20	37,7%
Perempuan	33	62,3%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu berjumlah 33 orang (62,3%) dan laki-laki berjumlah 20 orang (37,7%), jadi karyawan yang paling dominan yang bekerja di Bintang Swalayan Ponorogo adalah karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data terkait usia responden yang menjawab kuesioner dalam penelitian ini adalah karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo yang dikelompokkan menjadi empat kategori, yang dijelaskan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29	48	90,6%
30-39	3	5,7%
40-49	1	1,9%
50-59	1	1,9%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Pendidikan karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo yang paling banyak adalah pada usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 48 orang (90,6%), yang berusia 30-39 tahun sebanyak 3 orang (5,7%), berusia 40-49 tahun sebanyak 1 orang (1,9%), dan berusia 50-59 tahun sebanyak 1 orang (1,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja

di Bintang Swalayan Ponorogo yang dominan berumur 20-29 tahun sebanyak 48 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Data terkait pendidikan responden yang menjawab kuesioner dalam penelitian ini adalah karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo dikelompokkan menjadi tiga kategori, yang dijelaskan dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	1	1,9%
SMA	49	92,5%
SMP	3	5,7%
Total	53	100%

Sumber: Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki Pendidikan S1 sebanyak 1 orang (1,9%), yang berpendidikan SMA sebanyak 49 orang (92,5%), dan yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (5,7%), sehingga dapat disimpulkan karyawan yang lebih dominan bekerja di Bintang Swalayan Ponorogo yaitu yang berpendidikan terakhir SMA yang berjumlah 49 orang (92,5%).

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* pada SPSS Statistics 16. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.88137985
Most Extreme	Absolute	.101
Differences	Positive	.070
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16

Berdasarkan hasil Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar yaitu sebesar 0,655 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal. Sehingga model regresi di atas memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF nya.

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 3) jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 4) Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Adapun hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistics* 16 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.820	2.724		1.402	.167		
Kompensasi	.658	.186	.492	3.535	.001	.209	4.786
Beban Kerja	.454	.148	.427	3.071	.003	.209	4.786

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan hasil Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai *tolerance* 0,209 dan nilai VIF sebesar 4,786. Variabel beban kerja (X2) mempunyai nilai *tolerance* 0,209 dan nilai VIF sebesar 4,786. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF di kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan SPSS 16. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

- 1) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan *Statistics* SPSS 16.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.225	1.710		.716	.477
X1	.130	.117	.339	1.115	.270
X2	-.120	.093	-.394	-1.296	.201

a. dependent variabel: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,270 dan variabel beban kerja sebesar 0,201. Nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji *Durbin-Watson*. Berikut hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
2,194	dU	4-dU	Tidak ada autokorelasi
	1,6359	2,3641	

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan hasil tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan sebesar 2,194 dengan variabel independen yang digunakan sebanyak 2 variabel dengan 53 responden, sehingga $k = 2$ dan $n = 53$, dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh $dU = 1,6359$ dan $4 - dU = 4 - 1,6359 = 2,3641$. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* terletak diantara $dU (1,6359) < DW (2,194) < 4-dU (2,3641)$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan autokorelasi antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

e) Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan *adjustment* bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Adapun hasil uji linearitas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas

	Sig. deviation from linearity	Batas
$X_1 \rightarrow Y$	0,115	0,05
$X_2 \rightarrow Y$	0,301	0,05

Sumber : Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa:

- 1) $X_1 \rightarrow Y$ nilai sig. *Deviation linearity* sebesar $0,115 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
- 2) $X_2 \rightarrow Y$ nilai sig. *Deviation linearity* sebesar $0,301 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$.

Adapun hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 16, dapat dilihat pada tabel berikut:

ICM
P O N O R O G O

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.820	2.724		1.402	.167
KOMPENSASI	.658	.186	.492	3.535	.001
BEBAN KERJA	.454	.148	.427	3.071	.003

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas hasil regresi berganda yang diteliti pada kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuat model regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,820 + 0,658X_1 + 0,454X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa:

- a. Hasil perhitungan koefisien konstanta sebesar 3,820, artinya apabila kompensasi dan beban kerja nilainya tetap maka keputusan kepuasan kerja karyawan sebesar 3,820.
- b. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,658 artinya apabila kompensasi meningkat sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,658 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- c. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,454 artinya apabila beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,454 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas yang terdiri atas variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y). Apabila R² mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R² mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.790	1.919

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan Bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel antara kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) tergolong cukup kuat, karena nilai R yang dihasilkan mendekati angka satu (1), Sedangkan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,798 memiliki arti bahwa X1 (kompensasi) dan X2

(beban kerja) berpengaruh bersama-sama terhadap Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 79,8% sedangkan 20,2% dipengaruhi faktor lain.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas yang terdiri atas variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berikut hasil uji t yang dihasilkan pada penelitian ini:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Uji t Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.820	2.724		1.402	.167
	Kompensasi	.658	.186	.492	3.535	.001
	Beban Kerja	.454	.148	.427	3.071	.003

a. Dependent Variabel: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16.

Berdasarkan dari Tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,535 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,535 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,071 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,071 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui secara bersama sama pengaruh variabel bebas yang terdiri atas variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berikut ini hasil uji kesesuaian uji F ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.658	2	363.329	98.699	.000 ^a
	Residual	184.059	50	3.681		
	Total	910.717	52			

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.16, dapat dijelaskan bahwa pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 98,699 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} dikolom 2 lajur df $(N-2) = 53-2 = 51$ diperoleh nilai 3,18. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,699 > 3,18$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya secara bersama-sama kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis dengan bantuan *software* SPSS 16. menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,535 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,535 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja. Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi tinggi maupun rendah antara lain: kompensasi.⁶ Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila kebutuhan akan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Semakin perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan tepat waktu kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 417.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis dengan bantuan *software* SPSS 16. menunjukkan bahwa variabel beban kerja t_{hitung} sebesar 3,071 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,071 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan Permendagri No. 12, yang menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi yaitu: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.⁷

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila beban kerja yang diterima tidak begitu berat sesuai dengan apa yang karyawan terima. Semakin perusahaan memberikan beban kerja sesuai standart dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri, *Tentang Analisis Beban Kerja*, Nomor 12 Tahun 2008.

pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian beban kerja kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 98,699 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} dikolom 2 lajur $df (N-2) = 53-2 = 51$ diperoleh nilai 3,18. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,699 > 3,18$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori di atas diketahui bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan hasil analisis bahwa variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,535 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,535 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan hasil analisis bahwa variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,071 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,009 sehingga $t_{hitung} 3,071 > t_{tabel} 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 98,699 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} dikolom 2 lajur $df (N-2) = 53-2 = 51$ diperoleh nilai 3,18. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,699 > 3,18$), sehingga H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang bisa diberikan bagi perusahaan Bintang Swalayan Ponorogo dan bagi peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Bintang Swalayan Ponorogo, agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompensasi selama bekerja dan bisa ditambah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar semakin meningkatnya kinerja karyawan. Untuk membuat karyawan merasa puas dalam hal beban kerja perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai standar kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan atau bosan dengan pekerjaan mereka.
2. Bagi peneliti, selanjutnya disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Bintang Swalayan Ponorogo dapat terselesaikan dengan baik.

IAIN
PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR BUKU

- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.
- As'ad, Moch. *psikologi industry*. Yogyakarta: Liberty. 2004.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press. 2011.
- Caroline. *Metode Kuantitatif*. Surabaya, Media Sahabat Cendekia. 2019.
- Dessler, Gray. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo. 1997.
- Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Enterprise, Jubilee. *Lancar Menggunakan SPSS untuk Pemula*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2018.
- Fattah, Husein Fattah. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmataraa. 2017.
- Frederick, Herzberg. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed. 2011.
- Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip, 2013.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibun, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press. 2012.
- Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia (teori dan prakti)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. *Panduan Praktis Menyusun Skripsi Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2017.

- Kuntjojo, *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri. 2009.
- Lin, Blocher Chen Cokins. *Cost Management (Manajemen Biaya Penekanan Strategis)*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Lina Miftahul Jannah dan Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. 2017.
- Manuaba. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineck Cipta, 2000.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.2007.
- Muhadji, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin. 2002.
- Pranoto, L. Hardi dan Retnowati. *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PPM, 2015.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Prathama, Rahardja. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta : Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi UI. 2008.
- Radjab. Enny, Andi Jam'an. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017.
- Rahmahan, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dani Bhakti Wakaf. 2010.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen)*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Sangadji, Elta Mamang. *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2010.

- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2010.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Managemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. 2017.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2019.
- Sunyoto, Danang. *Prosedu Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: alfabeta. 2012.
- Susilo, Martoyo. *managemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF. 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta: Balai Pustaka. 2009.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour) Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2015.
- Taniredja, Tukiran dan Hayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Tarwaka. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press. 2013.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2002.
- Veithzal, Riyai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- Wati, Lina Asmara dan Mimit Primyastanto. *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern (Teori dan Aplikasinya)*. Malang: UB Press. 2018.

- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo persada. 2016.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, Amos, dan Smartpls*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2017.
- Widodo, Suparno Eko. *Managemen Peengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Wiratna Sujarweni,V. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.

DAFTAR JURNAL

- Arrizal, “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Kasus PT Petrokimia Gresik”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No. 1*. 2008.
- Astuti, Rini, “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”, *Jurnal Ilman* , Vol.06 No.02, 2018.
- Heriyanti, Agustina.”Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *Jurnal Vol.01 No.02*. 2016.
- Khasanah, Uswatun dkk. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah”. Tahun, *Journall Economic, Bussinesand Angineering, Vol.01 No. 01*. 2019.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri, “*Tentang Analisis Beban Kerja*”, Nomor 12 Tahun 2008.
- Tambengi, Kevin F.S. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indonesia Tbk witel Sulut”, *Jurnal Emba Vol. 04 NO. 04*. 2016.
- Veryani, Reny “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi, Vol. 02 No. 02*. 2018.

DAFTAR SKRIPSI

Dewi, Irawatie ari. *“Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT. Solo Kawistara Garmino”*. Skripsi Universitas di Ponegoro, Semarang. 2013.

Fajarhullaili, Nurul Aisyah. *“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”*, Skripsi. Surabaya: Universita Islam Negri Sunan Ampel. 2018.

Rubiarty, Nadia. *“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji”*. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area, 2018.

