



Dampak Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Ridofals Caniago¹, Bagus Handoko², Sopi Pentana³

¹⁻³Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : ridofalccaniago@gmail.com¹, bagushandokosemm@gmail.com², sopi.pentana@gmail.com³

Jl. HM. Joni No.70 C, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20216, Indonesia

Korespondensi penulis : ridofalccaniago@gmail.com

Abstract The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation, workload and human resource development on job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan partially or simultaneously. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan as many as 389 employees. Based on the slovin calculation, the number of samples in this study were 80 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination test. The results of this study prove that compensation, workload and human resource development partially or simultaneously affect job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Keywords: Compensation, Workload, Human Resource Development, Job Satisfaction

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebagian atau bersamaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Jumlah penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 karyawan. Berdasarkan perhitungan sloven, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien penentuan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan sumber daya manusia sebagian atau bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 09 tahun 1996 tentang peleburan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH Nomor 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan Nomor C2-8332.HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 81 tanggal 8 Oktober 1996 serta Perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte Nomor 18 dari Notaris SriRahayu H. Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI dengan Surat Keputusan Nomor

C-20652 HT.01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Perubahan terakhir kali berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11 tanggal 4 Agustus 2008 dan diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 90 tanggal 7 Nopember 2008 serta Tambahan Berita Negara Nomor 22826. Sesuai dengan Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Persero (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV Nomor: PTPN IV/RUPS/01/X/2014 atau Nomor: SK-51/D1.MBU/10/2014 tanggal 7 Oktober 2014 tentang perubahan Anggaran Dasar maka status PTPN IV bukan lagi sebagai perusahaan BUMN tetapi anak perusahaan PTPN III (Pesero) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PTPN IV sendiri bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK) dan pengolahan PK menjadi Palm Kernel Oil/Palm Kernel Meal (PKO/PKM) serta pengembangan industri hilir. PTPN IV terdiri dari 36 unit usahakebun/pabrik terbagi kedalam 4 Grup Unit Usaha (GUU). Selain daripada itu juga memiliki 3 unit rumah sakit, 1 unit Pabrik Mesin Tenera (PMT) dan unit Kantor Perwakilan Jakarta (KPJ). Untuk 5 tahun ke depan, PTPN IV berencana melakukan restrukturisasi dan rightsizing organisasi menjadi 22 unit usaha Kebun. Wilayah kerja PT Perkebunan Nusantara IV meliputi 11 Daerah Kota Madya/Tingkat II, yaitu Kota Madya Medan, Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Batubara, Labuhanbatu, Labuhanbatu Utara, Padang Lawas dan Mandailing Natal.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada pada internal pegawai dapat saja terjadi baik antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena setiap manusia memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap pegawai penulis melihat bahwa masih ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dimana pekerjaan yang dilakukan banyak mendapat respon negatif dari pimpinan.

Kompensasi adalah suatu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperthankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan- penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif, masalah yang terjadi terkait kompensasi dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas terhadap sistem bonus yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai dimana bonus yang di terima pegawai sering

tersendat atau tidak tepat waktu.

Selanjutnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh. Permasalahan yang ditemukan pada observasi awal kurang puasnya pegawai terhadap hasil kerjanya disebabkan penambahan beban kerja mengakibatkan beban kerja semakin tinggi seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana beberapa pegawai melakukan pekerjaan secara *work from home*, dengan diberlakukannya bekerja secara *work from home* beban pekerjaan yang diberikan bertambah karena waktu kerja yang tidak ditentukan. Selain itu beban kerja yang tinggi tidak seimbang dengan kemampuan fisik pegawai sehingga membuat pegawai stres.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Manfaat diadakan pengembangan sumber daya manusia menurut untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan organisasi. Masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adanya karyawan yang kurang merasa berkembang karena keterbatasan pengambilan keputusan dalam suatu pekerjaan dan tidak adanya jaminan pengembangan karir sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Siagian, 2016) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Luthans, 2016) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil

penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (Sutrisno, 2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut (Susanto, 2017) kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2018) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume

kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2020) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2020) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan jangka panjang dan strategis (Komarudin Sastradipoera, 2016).

Menurut (Mangkunegara, 2018) pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber

daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Menurut (Priansa & Garnida, 2018), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakannya pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasatertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2018) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimanadigunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yo, 2015) dan(I. K. Wijaya, 2018) menyimpilkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sangat diperlukan baikuntuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan

pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2021) dan (Arsyad, 2016) menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

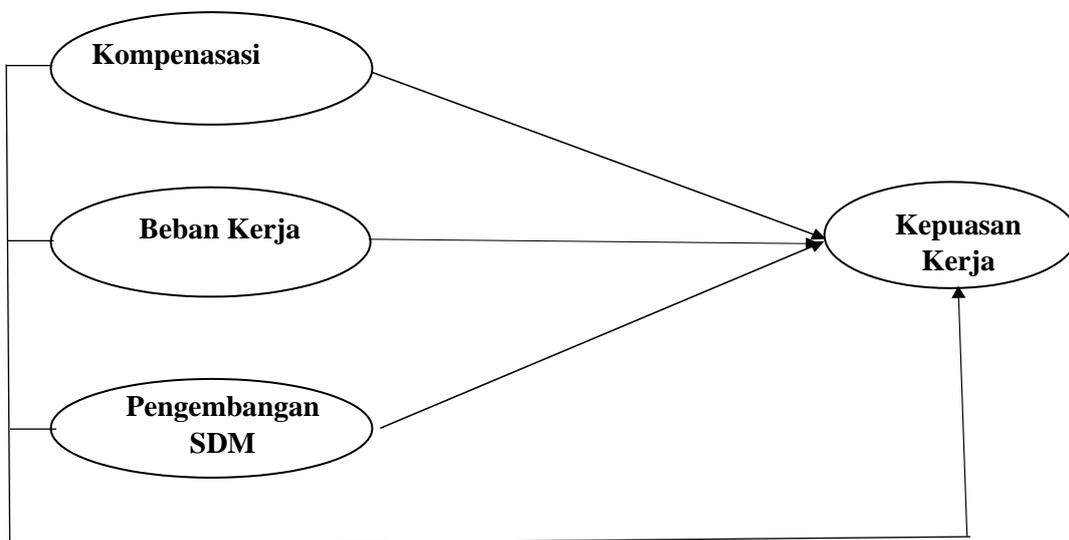
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda–beda sesuai dengan sistemnilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2016).

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantasatas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akanmendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2016).

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasatertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat di gambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. (Juliandi et al. 2015)

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Kompensasi, Beban kerja dan Pengembangan Sumber daya Manusia secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas kompensasi (X1) variabel beban kerja (X2) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel pengembangan SDM dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 80 orang karyawan. Hasil tabulasi karakteristik 80 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel IV.1 berikut ini:

Tabel 1
Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	56	70.00
Wanita	24	30.00
Jumlah	80	100
Jenjang Pendidikan:		
S2	5	6.25
S1	52	65
D3	14	17.5
SMA	9	11.25
Total	80	100

Sambungan Tabel 1 Deskriptif Responden

Lama Bekerja:		
1 Tahun	8	10
2 Tahun	11	13.75
3 Tahun	18	22.5
4 Tahun	23	28.75
> 5 Tahun	20	25
Total	80	100

Sumber : Data Diolah, (2022)

Dari tabel IV.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 56 responden (70%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 52 responden (65%). Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden sudah bekerja di perusahaan selama 4 tahun yaitu sebanyak 23 responden (28.75%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan yang cukup berpengalaman dalam pekerjaan, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

Deskripsi Jawaban Responden

Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabelkepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2
Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25	43	53.8	12	15.0	5	6.3	0	0	80	100
2	10	12.5	51	63.7	11	13.8	8	10.0	0	0	80	100
3	17	21.3	46	57.5	13	16.3	4	5.0	0	0	80	100
4	12	15.0	55	68.8	10	12.5	3	3.8	0	0	80	100
5	14	17.5	49	61.3	13	16.3	4	5.0	0	0	80	100
6	16	20.0	61	76.3	1	1.3	2	2.5	0	0	80	100
7	15	18.8	51	63.7	7	8.8	7	8.8	0	0	80	100
8	16	20.0	45	56.3	15	18.8	4	5.0	0	0	80	100

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 53.8%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.7%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawaidalam bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.5%.
4. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 62.8%.

5. Jawaban responden tentang atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61.3%.
6. Jawaban responden tentang sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 61 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 76.3%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.7%.
8. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.3%.

Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Skor Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13.8	45	56.3	14	17.5	10	12.5	0	0	80	100
2	9	11.9	42	52.5	19	23.8	10	12.5	0	0	80	100
3	12	15.0	45	56.3	16	20.0	7	8.6	0	0	80	100
4	8	10.0	54	67.5	14	17.5	4	5.0	0	0	80	100
5	11	13.8	46	57.5	15	18.8	8	10.0	0	0	80	100
6	12	15.0	64	80.0	0	0	4	5.0	0	0	80	100
7	17	21.3	60	75.0	0	0	3	3.8	0	0	80	100
8	16	20.0	40	50.0	21	26.3	3	3.8	0	0	80	100
9	11	13.8	50	62.5	12	15.0	7	8.8	0	0	80	100
10	8	10.0	51	63.7	15	18.8	6	7.5	0	0	80	100
11	11	13.8	51	63.7	13	16.3	5	6.3	0	0	80	100
12	12	15.0	58	72.5	4	5.0	6	7.5	0	0	80	100

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.3%.
2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.3%.

3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.3%.
4. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 67.5%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memfasilitasi alat kantor yang lengkap, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.5%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan fasilitas yang sangat memadai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 64 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 80.0%.
7. Jawaban responden tentang merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 75.0%.
8. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan ditempat saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
9. Jawaban responden tentang premi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 62.5%.
10. Jawaban responden tentang premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.7%.
11. Jawaban responden tentang pembayaran gaji yang diberikan selalu tepat waktu, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 63.7%.
12. Jawaban responden tentang premi diberikan sesuai dengan yang dijanjikan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 58 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 72.5%.

Beban Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4
Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja (X2)

No	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18.8	45	56.3	14	17.5	6	7.5	0	0	80	100
2	13	16.3	53	66.3	10	12.5	4	5.0	0	0	80	100
3	15	18.8	49	61.3	12	15.0	4	5.0	0	0	80	100
4	19	23.8	54	67.5	4	5.0	3	3.8	0	0	80	100
5	14	17.5	44	55.0	20	25.0	2	2.5	0	0	80	100
6	16	20.0	56	70.0	7	8.8	1	1.3	0	0	80	100

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.3%.
2. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 53 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 66.3%.
3. Jawaban responden tentang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61.3%.
4. Jawaban responden tentang target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 54 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 67.5%.
5. Jawaban responden tentang mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 55.0%.
6. Jawaban responden tentang ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 56 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 70.0%.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan sumber daya manusia yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 5

Skor Kuesioner Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)

No	Jawaban X3											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	22.5	37	46.3	16	20.0	9	11.3	0	0	80	100
2	14	17.5	48	60.0	9	11.3	9	11.3	0	0	80	100
3	15	18.8	50	62.5	9	11.3	6	7.5	0	0	80	100
4	10	12.5	55	68.8	11	13.8	4	5.0	0	0	80	100
5	11	13.8	53	66.3	12	15.0	4	5.0	0	0	80	100
6	12	15.0	60	75.0	3	3.8	5	6.3	0	0	80	100
7	23	28.7	46	57.5	7	8.8	4	5.0	0	0	80	100
8	22	27.5	55	68.8	1	1.3	2	2.5	0	0	80	100

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 46.3%.
2. Jawaban responden tentang keahlian saya dapat dipergunakan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 60.0%.
3. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan kepada Saya sesuai dengan kompetensi Saya., mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 50 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 62.5%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan selalu menyesuaikan kebutuhan jabatan dengan kemampuan karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 68.8%.

5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya karena pengalaman kerja yang dimiliki, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 53 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 68.8%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan menentukan target kerja yang diyakini mampu dicapai oleh karyawan sesuai dengan pengalamana pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 60 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 75.0%.
7. Jawaban responden tentang akan berusaha mampu beradaptasi dengan teknologi baru yang diberikan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 57.5%.
8. Jawaban responden tentang mampu menggunakan teknologi terbaru, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 55 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 68.8%.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Berikut hasil uji validitas :

Tabel 6
Validitas Variabel

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.622	0.361	Valid
Y2	0.627	0.361	Valid
Y3	0.750	0.361	Valid
Y4	0.747	0.361	Valid
Y5	0.638	0.361	Valid
Y6	0.620	0.361	Valid
Y7	0.705	0.361	Valid
Y8	0.510	0.361	Valid
X1.1	0.690	0.361	Valid
X1.2	0.795	0.361	Valid
X1.3	0.730	0.361	Valid
X1.4	0.802	0.361	Valid
X1.5	0.805	0.361	Valid
X1.6	0.774	0.361	Valid
X1.7	0.719	0.361	Valid
X1.8	0.472	0.361	Valid

X1.9	0.790	0.361	Valid
X1.10	0.748	0.361	Valid
X1.11	0.595	0.361	Valid
X1.12	0.716	0.361	Valid
X2.1	0.846	0.361	Valid
X2.2	0.815	0.361	Valid
X2.3	0.723	0.361	Valid
X2.4	0.728	0.361	Valid
X2.5	0.552	0.361	Valid
X2.6	0.432	0.361	Valid
X3.1	0.691	0.361	Valid
X3.2	0.723	0.361	Valid

Sambungan Tabel 6 Validitas Variabel

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.3	0.838	0.361	Valid
X3.4	0.791	0.361	Valid
X3.5	0.657	0.361	Valid
X3.6	0.475	0.361	Valid
X3.7	0.543	0.361	Valid
X3.8	0.496	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.802	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.913		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.780		Reliabel
Pengembangan SDM (X3)	0.809		Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat

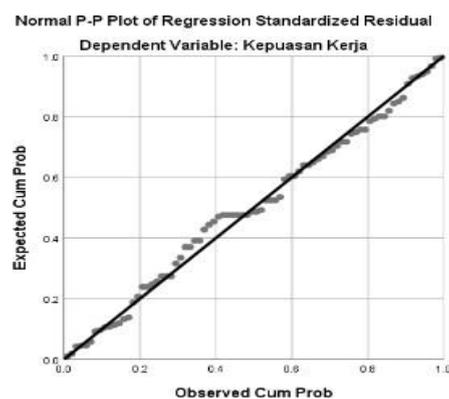
disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.249	4.023
	Beban Kerja	.273	3.667
	Pengembangan SDM	.622	1.609

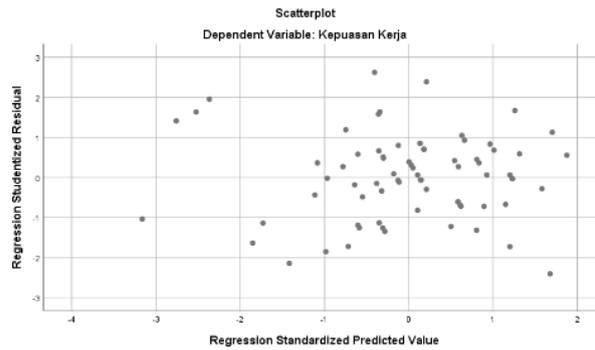
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.249 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.023 < 10$. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.273 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.667 <$

10 . Variabel pengembangan SDM memiliki nilai tolerance sebesar $0.622 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.609 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, dan satu variabel dependen yaitu.

Tabel 9

Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.318	1.195		.266	.791
	Kompensasi	.169	.040	.285	4.222	.000
	Beban Kerja	.800	.084	.610	9.479	.000
	Pengembangan SDM	.139	.042	.142	3.331	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. Konstanta | = 0.318 |
| 2. Kompensasi | = 0.169 |
| 3. Beban Kerja | = 0.800 |
| 4. Pengembangan SDM | = 0.139 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier bergandasehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0.318 + 0.169_1 + 0.800_2 + 0.139_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 0.318 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 0.318
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.169 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.169 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.800 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.800 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi pengembangan SDM sebesar 0.139 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengembangan SDM meningkat, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0.139 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.318	1.195		.266	.791
	Kompensasi	.169	.040	.285	4.222	.000
	Beban Kerja	.800	.084	.610	9.479	.000
	Pengembangan SDM	.139	.042	.142	3.331	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.222. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 9.479. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3.331. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.001 < 0,05$, berarti pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051.193	3	350.398	270.065	.000 ^b
	Residual	98.607	76	1.297		
	Total	1149.800	79			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Beban Kerja, Kompensasi						

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 270.065 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.911	1.13906
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Diolah 2022

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.956 \times 100\%$$

$$= 95.6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.956 yang berarti 95.6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM 95.6% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 95.6\% = 4.4\%$. hal ini menunjukkan 4.4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.222 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 9.479. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasatertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2018) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimanadigunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yo, 2015) dan (I. K. Wijaya, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3.331. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0.001 < 0,05$, berarti pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2021) dan (Arsyad, 2016) menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji F nilai F_{hitung} sebesar 270.065 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2016).

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2016).

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasatertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Kompensasi, beban kerja dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A., Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Alamsyah. (2021). *Manajemen pelayanan kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Aprilliansyah, D. P., & Cholid, I. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 1–13.
- Arsyad, F. M. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Morowali. *e-Jurnal Katalogis*, 4(8), 140–147.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis pengaruh pemberian intensif, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada perawat ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(3), 30–44.
- Cain, B. (2017). *A review of the mental workload literature*. Defence Research and Development Canada Toronto: Human System Integration Section.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*,

7(1), 13–23.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. (2018). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104–118.

Hart, & Staveland. (2019). *Ergonomik industri: Dasar-dasar pengetahuan dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 1(1), 395–407.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728.

Komaruddin, K. (2016). *Ensiklopedia manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4), 391–408.

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(1), 109–126.

Luthans, F. (2016). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Malino, D. S., Radja, J., & Herman, S. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada Kantor Pos Indonesia cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101.

Mangkunegara, A. A. (2018). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Manik, E., & Wiarah, W. (2014). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 8(2), 62–72.

Moekijat. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju.

Muskamal. (2020). Analisis beban kerja organisasi pemerintah daerah. Makassar: PKP2A II.

Nugraha, R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali. e-Jurnal Katalogis, 4(10), 176–183.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125–144.

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2018). Manajemen perkantoran efektif, efisien, dan profesional. Bandung: Alfabeta.

Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(5), 1149–1165.

Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(11), 5804–5833.

Rivai, V. (2016). Commercial bank management. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2022). Management (11th ed.). United States of America: Pearson Education Limited.

Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4(3), 257–268.

Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, 2(1), 13–26.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen dan evaluasi kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sianturi, S., Sihombing, R. D. M., Sitinjak, L. M., & Yuspantrisia, R. (2019). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Martha Friska (Bidang Perawat). Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(1), 203–209.

Sinambela, L. P. (2020). Kinerja pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2018). Pengaruh kompetensi dan seleksi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Titra Sumber Menara Lestari. Jurnal UISU, 1(19), 119–128.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kamporeng Daun. Jurnal Riset Bisnis dan

Manajemen, 10(2), 24–33.

Susanto, Y. (2017). Peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi. Yogyakarta: Deepublish.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarwaka. (2018). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan dan aplikasi di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.

Wiranata, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 142–152.