

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 56 responden. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	67,86
2	Perempuan	18	32,14
Total		56	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji dalam tabel 4.1 menyatakan bahwa karyawan PT. Perdana Adhi Lestari didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 67,86% dari jumlah sampel penelitian.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18 – 20 Tahun	8	14,29
2	21 – 35 Tahun	32	57,14
3	36 – 60 Tahun	16	28,57
Total		56	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia yang tersaji dalam tabel 4.2 menyatakan bahwa karyawan PT. Perdana Adhi Lestari didominasi oleh karyawan berusia 21 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau 57,14% dari jumlah sampel penelitian.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 12 Bulan	17	30,36
2	1 – 5 Tahun	39	69,64
3	6 – 20 Tahun	0	0
Total		56	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang tersaji dalam tabel 4.3 menyatakan bahwa karyawan PT. Perdana Adhi Lestari didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kerja 1 sampai dengan 5 tahun yaitu 39 orang atau 69,64% dari jumlah sampel penelitian.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 56 responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai dari masing-masing variabel yang digunakan. Berikut adalah deskripsi dari variabel penelitian tersebut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	Peraturan yang terlalu banyak dapat menambah beban kerja	13	23	43	77	0	0	0	0	0	0
2	Penambahan tugas membuat beban kerja semakin berat	32	57	23	41	1	2	0	0	0	0
3	Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri	1	2	50	89	5	9	0	0	0	0
4	Dibutuhkan waktu kerja yang lebih lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	12	21	42	75	2	4	0	0	0	0
5	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk dapat mencapai target	14	25	37	66	5	9	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
6	Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab	14	25	27	48	15	27	0	0	0	0
7	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal	14	25	39	70	3	5	0	0	0	0
8	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik	5	9	45	80	6	11	0	0	0	0
9	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target	12	21	44	79	0	0	0	0	0	0
10	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu	3	5	47	84	6	11	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi variabel beban kerja yang tersaji dalam tabel 4.4 diketahui bahwa respon tertinggi pada pertanyaan kedua yaitu: “Penambahan tugas membuat beban kerja semakin berat” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang atau 57% dari jumlah responden, setuju 23 orang atau 41% dari jumlah responden dan kurang setuju 1 orang atau 2% dari jumlah responden. Adapun respon terendah berada pada pertanyaan ketiga yaitu: “Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2% dari jumlah responden, setuju 50 orang atau 89% dari jumlah responden dan kurang setuju 5 orang atau 9% dari jumlah responden.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan menjadi semangat dalam bekerja	1	2	52	93	3	5	0	0	0	0
2	Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mendorong hasil kerja yang optimal	1	2	50	89	5	9	0	0	0	0
3	Pemberian gaji tepat waktu meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	2	4	43	77	11	2	0	0	0	0
4	Pemberian bonus meningkatkan semangat dalam bekerja	10	18	44	79	2	4	0	0	0	0
5	Pemberian bonus yang didasarkan dengan pencapaian kerja mendorong pencapaian target yang tinggi	3	5	48	86	5	9	0	0	0	0
6	Asuransi kesehatan memberikan kesejahteraan	4	7	52	93	0	0	0	0	0	0
7	Asuransi pendidikan meningkatkan kualitas hidup	1	2	52	93	3	5	0	0	0	0
8	Pergantian uang cuti tahunan meningkatkan kesejahteraan	3	5	52	93	1	2	0	0	0	0
9	Program pemberian uang pensiun menjamin kesejahteraan setelah pensiun bekerja	2	4	53	95	1	2	0	0	0	0
10	Tingginya tingkat kesejahteraan meningkatkan rasa loyalitas	2	4	53	95	2	2	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi variabel beban kerja yang tersaji dalam tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi pada pertanyaan keempat yaitu: “Pemberian bonus meningkatkan semangat dalam bekerja” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 18% dari jumlah responden, setuju 44 orang atau 79% dari jumlah responden dan kurang setuju 2 orang atau 4% dari jumlah responden. Adapun respon terendah berada pada pertanyaan ketiga yaitu: “Pemberian gaji tepat waktu meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”

dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4% dari jumlah responden, setuju 43 orang atau 77% dari jumlah responden dan kurang setuju sebanyak 11 orang atau 2% dari jumlah responden.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	Semua peraturan dijalankan dengan baik	0	0	0	0	18	32	25	45	13	23
2	Tingkat absensi kerja sangat rendah	0	0	0	0	5	9	35	63	16	29
3	Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0	0	0	0	9	16	31	55	16	29
4	Memanfaatkan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan	0	0	0	0	18	32	38	68	0	0
5	Lingkungan kerja sangat teratur dan tertib	0	0	0	0	10	18	29	52	17	30
6	Selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	5	9	34	61	17	30
7	Sangat bergairah dalam menjalankan semua kegiatan	0	0	0	0	9	16	29	52	18	32
8	Mempunyai tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan	0	0	0	0	14	25	42	75	0	0
9	Tingkat turnover sangat rendah	0	0	0	0	2	4	39	70	15	27
10	Loyalitas dalam bekerja sangat tinggi	0	0	0	0	6	11	37	66	13	23

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja yang tersaji dalam tabel 4.6 diketahui bahwa respon tertinggi pada pertanyaan keempat yaitu: “Memanfaatkan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan” dengan jawaban cukup setuju sebanyak 18 orang atau 32% dari jumlah responden dan tidak setuju 38 orang atau 68% dari jumlah responden. Adapun respon terendah berada pada pertanyaan kesembilan yaitu: “Tingkat *turnover* sangat rendah” dengan jawaban cukup setuju sebanyak 2 orang atau 4% dari jumlah responden, tidak setuju 39 orang

atau 70% dari jumlah responden dan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang atau 27% dari jumlah responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diuji pada 20 responden dan dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan alpha 5% (0,05). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

3. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuisioner dinyatakan valid.
4. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	Signifikansi	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,020	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-2	0,013	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-3	0,005	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-4	0,002	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-5	0,037	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-6	0,000	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-7	0,003	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-8	0,016	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-9	0,000	Signifikansi $< \alpha$	Valid
Ke-10	0,006	Signifikansi $< \alpha$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa untuk pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesepuluh mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan untuk variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Pertanyaan	Signifikansi	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,001	Signifikansi < α	Valid
Ke-2	0,002	Signifikansi < α	Valid
Ke-3	0,001	Signifikansi < α	Valid
Ke-4	0,014	Signifikansi < α	Valid
Ke-5	0,021	Signifikansi < α	Valid
Ke-6	0,003	Signifikansi < α	Valid
Ke-7	0,002	Signifikansi < α	Valid
Ke-8	0,004	Signifikansi < α	Valid
Ke-9	0,006	Signifikansi < α	Valid
Ke-10	0,004	Signifikansi < α	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa untuk pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesepuluh mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Signifikansi	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-2	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-3	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-4	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-5	0,008	Signifikansi < α	Valid
Ke-6	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-7	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-8	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-9	0,000	Signifikansi < α	Valid
Ke-10	0,009	Signifikansi < α	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa untuk pertanyaan pertama sampai dengan pertanyaan kesepuluh mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diuji pada 20 responden dan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka jawaban dari responden dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,70$ maka jawaban dari responden dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
Beban Kerja	0,773	<i>Cronbach Alpha</i> $> 0,70$	Reliabel
Kompensasi	0,774	<i>Cronbach Alpha</i> $> 0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,910	<i>Cronbach Alpha</i> $> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel yaitu beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden untuk variabel beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Probabilitas (Sig.)	Kondisi	Hasil
Beban Kerja dengan kepuasan kerja	0,282	Probabilitas (Sig.) > 0,05 (alpha)	H ₀ diterima
Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	0,070	Probabilitas (Sig.) > 0,05 (alpha)	H ₀ diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) antara beban kerja dengan kepuasan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja berbentuk linear.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Hasil
Beban Kerja	1,507	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	1,507	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada uji multikolinearitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai beban kerja dan kompensasi lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	-32,571	19,414
	Beban Kerja	-0,500	0,103
	Kompensasi	1,821	0,417
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>			

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.13, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -32,571 - 0,500 X_1 + 1,821 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien konstanta sebesar -32,571 menunjukkan bahwa jika beban kerja dan kompensasi tidak ada atau bernilai nol maka nilai kepuasan kerja sebesar -32,571.
2. Koefisien beban kerja sebesar -0,500 menunjukkan bahwa jika jumlah beban kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,500 satu satuan.
3. Koefisien kompensasi sebesar 1,821 menunjukkan bahwa jika jumlah kompensasi naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,821 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Statistik t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Beban Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari

H_0 : Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestasi

H_a : Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestari

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji t variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji t Variabel Beban Kerja

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja	- 4,872	$-t$ hitung $<$ $-t$ tabel	H_0 ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Beban Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 56-2 = 54$, sehingga diperoleh $-t$ tabel sebesar $-2,005$.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Beban Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar -4,872. Dengan demikian $t \text{ hitung } -4,872 < t \text{ tabel } -2,005$ dan nilai signifikan (0,000) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.

2. Kompensasi (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari

H_0 : Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestasi

H_a : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestari

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $t \text{ hitung } > t \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila $t \text{ hitung } < t \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji t variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	4,371	$t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$	H_0 ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan

Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 56-2 = 54$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,005.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 4,371. Dengan demikian $t \text{ hitung } 4,371 > t \text{ tabel } 2,005$ dan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.

4.5.2 Hasil Uji Statistik F

Uji F (Uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Perdana Adhi Lestari

H_a : Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Perdana Adhi Lestari

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $(\alpha) = 0,05$ ditentukan sebagai berikut:

1. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Nilai F hitung	Kondisi	Sig.	Kondisi	R Square	Keterangan
50,875	F hitung > F tabel	0,000	Sig < 0,005	0,658	H ₀ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 56-2 = 54$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,17.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 3,17. Dengan demikian F hitung 50,875 > F tabel 3,17 dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan nilai *R Square* sebesar 0,658 (65,8%) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Perdana Adhi Lestari sebesar 65,8%.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Angka koefisien yang merupakan angka negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja begitu sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai

tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Angka koefisien yang merupakan angka positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016, p.117), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramartha (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja juga tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016, p.202), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramartha (2013), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan kompensasi yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan kerja juga tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Perdana Adhi Lestari.
3. Secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Perdana Adhi Lestari.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mempertimbangkan kebijakan dalam penambahan tugas karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penambahan tugas dapat membuat beban kerja semakin berat.
2. Mempertimbangkan kebijakan dalam pemberian bonus karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemberian bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.
3. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pertimbangan yang bijak terkait dengan beban kerja dan pemberian kompensasi agar tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dan *turnover* karyawan menjadi rendah karena berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.