

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN
PT. JOINS NUSANTARA JAYA DI YOGYAKARTA**

Ferdiansyah Paryanto¹, Prayekti², Kusuma Chandra Kirana³
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta 55165
E-mail : Fparyanto@gmail.com , yekti@ustjogja.ac.id , kusumack@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to characterize how workload, work stress, and compensation at PT. Bergabung Nusantara Jaya influence employee satisfaction. This quantitative research involves all 50 employees of PT. Joins Nusantara Jaya. Total sampling is the technique used, and questionnaires are used to collect data. Descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and traditional assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests are all used in data analysis. Hypothesis tests include T-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings of the analysis indicate that: (1) workload significantly increases employee job satisfaction; (2) work stress increases employee job satisfaction; (3) compensation increases employee job satisfaction; and (4) workload, work stress, and compensation collectively affect employee satisfaction in the workplace. Based on these findings, the company should assign work targets to employees according to their individual capabilities and skills, and foster good working relationships with employees to enhance their work motivation. Additionally, the company should provide orientation to employees on their first day of work regarding health benefits and retirement benefits.

Keywords: Workload, Job Stress, Compensation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi bagaimana PT. Beban kerja, stres kerja, dan gaji Bergabung Nusantara Jaya berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang bersifat kuantitatif ini melibatkan seluruh 50 pekerja PT. Bergabung dengan Nusantara Jaya. Total sampling adalah teknik yang digunakan, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi tradisional seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas semuanya digunakan dalam analisis data. Uji T, uji F, dan koefisien determinasi merupakan contoh uji hipotesis. Temuan analisis menunjukkan bahwa: (1) beban kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan; (2) stres kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (3) kompensasi meningkatkan kepuasan kerja pegawai; dan (4) beban kerja, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di tempat kerja. Dari hal tersebut perusahaan sebaiknya memberikan terget kerja kepada karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, dan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya, Kemudian sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi kepada karyawan saat hari pertama karyawan bekerja mengenai tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun bagi karyawan.

Kata kunci: Beban Bekerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan bisnis hendaknya digunakan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi perusahaan (Lumiu dan Tatimu, 2019). Perusahaan membutuhkan karyawan serta sumber daya manusia yang tidak terbatas pada satu orang saja yang handal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Wati and Jayanti, 2019). Sumber daya manusia bisnis perlu memiliki tingkat produktivitas dan efisiensi tinggi agar dapat menjalankan tugasnya. oleh sebab itu, proses manajemen sumber daya manusia tidak hanya menyadari pentingnya efisiensi dan efektivitas di tempat kerja, namun juga menyadari pentingnya semangat kerja karyawan. Sebab, komponen kunci kesuksesan perusahaan adalah kemampuan karyawan dalam memberikan hasil nyata bagi perusahaan(Nongkeng, 2012).

Jika karyawan memenuhi komitmen kerjanya sesuai dengan yang diharapkan, dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh kombinasi beberapa faktor seperti harapan, kebutuhan atau apapun yang berkaitan dengan pengalaman atau persepsi karyawan yang diperoleh melalui atau dialami melalui pekerjaan. Karyawan dikatakan puas jika tidak terdapat perbedaan nyata antara persepsi yang diharapkan dan persepsi sebenarnya pada tingkat batas minimum yang diinginkan. Biasanya rendahnya beban kerja dan stres kerja dapat meningkatkan kepuasan dalam perusahaan, karena kepuasan dalam pekerjaan karyawan dalam perusahaan merupakan sarana untuk mengatur karyawan untuk meningkatkan produktivitas bagi perusahaan.

Karyawan harus dapat menghargai usaha yang dilakukannya agar dapat memperoleh ilmu-ilmu yang muncul baik dari lingkungan kerja maupun sumber daya yang tersedia (Sudiharto, 2021). Faktor beban kerja dapat diamati pada kinerja kerja fisik dan mental. Jika karyawan secara konsisten memiliki kinerja kerja yang tinggi atau memiliki kinerja fisik yang sangat rendah, hal ini dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan.

Stres kerja berdampak pada pencapaian perusahaan sehingga perlu usaha untuk mengatasinya agar karyawan merasa kepuasan kerjanya tidak terganggu. Stres kerja yang tidak bisa dijelaskan dengan baik akan dihasilkan dari kemampuan pekerja dalam berinteraksi dengan lingkungannya, baik eksternal maupun internal dengan baik dan tepat Pranata & Ketut Netra, (2019). Sehingga tekanan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan dengan pekerjaan karyawan.

Perusahaan harus menawarkan gaji dan tunjangan yang memadai kepada pekerja, seperti kesejahteraan atau pensiun, untuk menjamin bahwa mereka tetap bekerja di perusahaan hingga pensiun. Kompensasi sebagai konsep dapat mencakup dalam segala bentuk keuntungan finansial dan manfaat nyata yang diperoleh, bahwa karyawan memperoleh manfaat sebagai bagian dari bisnis. Kompensasi terbagi dua kategori yaitu finansial dan non finansial, jenis kompensasi finansial adalah pemberian langsung seperti uang tunai, bonus atau insentif dan kompensasi tidak secara langsung seperti fasilitas, cuti dan asuransi. Sebaliknya, jenis kompensasi yang non finansial terdiri dari manfaat diperoleh berupa kesejahteraan psikologis dan pekerjaan (Aqsa, 2020).

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan tentang pekerjaan mereka pada bidang keahlian masing-masing dengan lingkungan kerjanya, kerjasama tim sesama rekan kerja, penghargaan yang dilakukan ditempat kerja, dan situasi untuk melibatkan faktor mental dan fisik. Kinerja mengacu respons emosional atau efektif terhadap beberapa syarat pekerjaan. Derajat kerja mereka cenderung membuat pekerjaannya terkesan tidak menarik atau tidak profesional. Konsep umum tentang seseorang pekerjaan yang menggambarkan perbedaan jumlah yang diterima sebagai mana mereka tinggi bisa disimpan (Afandi, 2018).

Perasaan suka atau duka tentang pekerjaan merupakan kepuasan kerja. Berdasarkan harapan dan ketidakseimbangan yang ditujukan perusahaan. Senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang saling diperlukan, seperti bersenang dengan ketidakseimbangan yaitu menghargai kerja tim. Hal ini dipengaruhi oleh kerja etika kedisiplinan, dan produktivitas di tempat

kerja. Kepuasan dalam pekerjaan dapat dirasakan pada saat melakukan kegiatan baik didalam maupun diluar pekerjaan, atau kombinasi dari keduanya. Salah satu kepuasan pekerja adalah mendapat pujian untuk penempatan, perlakuan, peralatan, hasil kerja dan tempats kerja yang menyenangkan. Namun, kepuasan dakam pekerjaab di luar pekerjaan adalah ketika seorang karyawan menikmati hasil kerjanya membantu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Beban Kerja

Beban pekerjaan mengacu pada kegiatan atau aktivitas yang semestinya dikerjakan dan diselesaikan karyawan pada waktu yang singkat. Kegiatan dalam bentuk fisik dan psikis yang membutuhkan kecerdasan mental dan perlu diselesaikan. Sehingga karyawan merasa tuntutan perkerjaan yang diberikan oleh perusahaan diluar kualitas yang dimiliki oleh karyawan yang berkerja dalam perusahaan.

Beban kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan dibagi menjadi tiga tahap, beban yang standar, beban yang terlalu tinggi serta beban yang sangat minim. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja cukup besar akan mengalami rasa bosan jika tuntutan perkerjaannya rendah.

Kosmowidjojo (2017) menyatakan tanda beban pekerjaan termasuk :

1. Kondisi pekerjaan
2. Waktu berapa digunakan untuk berkerja
3. Pencapaian sesuai target perusahaan

Namun apabila tingginya beban kerja yang diserahkan perusahaan kepada karyawan dapat memicu keadaan stres.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan oleh karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Ini mungkin menyebabkan perasaan tidak stabil, ketakutan, emosi yang tidak konsisten, stress adalah tanggapan tubuh yang berbeda terhadap tekanan, menurut Sinambela (2016) . Stress mempengaruhi semua orang dengan berbagai cara , sehingga keadaan pekerja itu sangat bergantung. Seseorang dapat mengalami stres ekstrim dalam beberapa situasi.

Stress adalah sebuah proses menyesuaikan diri dengan keadaan terhadap keadaan yang sulit atau berbahaya bagi kesehatan seseorang. Terlalu banyak tanggung jawab, kurangnya pemahaman tentang tanggung jawab mereka, beban kerja yang berlebihan atau mengikuti perkembangan perusahaan dapat menyebabkan stres.

Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah pendapatan disetujui oleh karyawan sebagai kompensasi atas kerjanya untuk perusahaan, kompensasi itu berupa bentuk uang atau barang tidak langsung. Kompensasi merupakan suatu hal penting bagi karyawan karena sebagai nilai harga kerja keras, dengan demikian kompensasi dapat menunjukkan kedudukan, martabat, dan kehormatan karyawan, yang berpengaruh berada di antara mereka sendiri, keluarga, dan masyarakat (Juliani, 2009).

Kompensasi merupakan bagian penting dari bisnis karena kebijakan ini berhubungan langsung dengan meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan biasanya membuat kebijakan mengenai kompensasi untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dilakukan di PT. Joins Nusantara Jaya berada di Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Joins Nusantara Jaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar. Uji validitas dan uji reliabilitas dimanfaatkan dalam menguji kualitas data. Penelitian ini diteliti dengan analisis data regresi. Uji klasik asumsi, normalisasi, multikolineritas, dan heteroskedastisitas. Studi ini mengaplikasikan uji t dan uji f untuk analisis data. Indikator-indikator yang digunakan dalam pengembangan instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

Table 1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Beban Kerja	1) Situasi pekerjaan 2) Pemanfaatan waktu di tempat Kerja 3) Tujuan yang akan dicapai (Koesomowidjojo, 2017)
Stres Kerja	1) Mental 2) Fisik 3) Karakter (Robbins, 2008)
Kompensasi	1) Upah dan Kompensasi 2) Pemberitahuan 3) Manfaat 4) Fasilitas (Simamora, 2015)
Kepuasan Kerja	1) Kedisiplinan 2) Etika dalam kerja 3) Turnover (Hasibuan, 2017)

Hasil dan Pembahasan

Hasil dari uji validasi yang terdapat dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar daripada *r tabel* (0,284), yang mengindikasikan bahwa semua item valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel juga lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas.

Tabel 2.
Uji Validitas

BK		SK		KOM		KK	
BK01	0,615	SK01	0,569	KOM01	0,475	KK01	0,676
BK02	0,597	SK02	0,634	KOM02	0,450	KK02	0,558
BK03	0,478	SK03	0,621	KOM03	0,582	KK03	0,599
BK04	0,396	SK04	0,481	KOM04	0,582	KK04	0,679
BK05	0,287	SK05	0,548	KOM05	0,490	KK05	0,416
BK06	0,578	SK06	0,539	KOM06	0,410	KK06	0,533
				KOM07	0,359		

Sumber : Olah data peenliti, 2023

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha cronbach's	Nilai kritis	Keterangan
	Beban kerja	0,731	0,6	Reliabel
	Stres kerja	0,807	0,6	Reliabel
	Kompensasi	0,739	0,6	Reliabel
	Kepuasan kerja	0,811	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Responden pada PT. Joins Nusantara Jaya sebanyak 37 orang (74%) didominasi jenis kelamin laki-laki, cenderung memiliki umur pada kisaran 20-25 tahun yakni 42 responden (84%), dan responden terbanyak memiliki masa kerja yakni 1 tahun terdiri 25 responden (50%).

Tabel 4.
Profil Responden

		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	13	26%
	Laki-laki	37	74%
Umur	< 20 Th	3	6%
	20-25 Th	42	84%
	26-30 Th	5	10%
Lama Bekerja	1 Tahun	25	50%
	1-3 Tahun	16	32%
	3-5 Tahun	7	14%
	>5 Tahun	2	4%

Uji Asumsi Klasik

Hasil analisis regresi multilinear Tabel 5 menunjukkan bahwa ketika $VIF < 10$ dan Tolerance $> 0,1$ dari hasil data dinyatakan tidak ada indikasi terjadinya peristiwa heteroskedastisitas dan Asymp.Sig. $> 0,05$. Menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga dapat diartikan ketiga model regresi menunjukkan dapat mengevaluasi regresi.

Tabel 5.
Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Collinearity Statistics		Multicollinearity	
		z	Sig.	Tolerance	VIF	t	Sig.
BB	KK	0,659	0,779	0,909	1,100	-0,732	0,468
ST				0,918	1,089	-0,558	0,580
KOM				0,949	1,053	-0,453	0,653

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Analisis Data

Tabel 6.
Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	2,561	3.609			.710	0,481	11,830	0,000 ^b	0,399
Beban kerja	0,337	0,122	0,322		2,769	0,008			
Stres kerja	0,209	0,100	0,241		2,088	0,042			
Kompensasi	0,326	0,094	0,392		3,449	,0001			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 6 hasilnya lebih diperjelas dengan nilai f hitung sebesar 11,830 dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$. Sehingga diartikan bahwa $\text{sig} < 0,05$ secara simultan beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,339 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh variabel independen beban kerja, stres kerja, dan remunerasi.

Pembahasan

- Hasil beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diselesaikan dengan pengujian SPSS statistik 23. Analisis menunjukkan bahwa *t hitung* mencapai 2,769 yang melebihi *t tabel* 1,671, dan nilai *sig* adalah 0,008, yang kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pegawai mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (dinyatakan diterima). Beban kerja terkait dengan keadaan kerja yang ada diperusahaan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kesehatan mental karyawan yang akan memicu stres kerja dan akan memiliki dampak pada penurunan kepuasan dalam pekerjaan.
- Pengaruh stres di tempat kerja pada kepuasan karyawan yang dilakukan dengan pengujian SPSS statistik 23. Dengan hasil nilai *t hitung* 2,008 > *t tabel* 1,671 dan *sig* sebesar $0,042 < 0,05$. Bersumber dari penelitian yang dilakukan diperoleh pernyataan bahwa stres kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan(diterima). Ketidakpuasan dalam

pekerjaan dapat disebabkan oleh stres pekerjaan, ini adalah efek psikologis stres yang paling umum. Persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara tujuan pribadi dan prinsip perusahaan dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja. Hal ini menunjukkan ketika karyawan bekerja sesuai dengan jobnya tidak menunda pekerjaan, tidak makan berlebihan, tidak melamun, tidak mudah lelah maka karyawan tidak akan stres bekerja diperusahaan.

- c. Pengaruh kompensasi pada tingkat kepuasan karyawan yang dilakukan dengan pengujian SPSS statistik 23. Dengan hasil nilai t hitung $3,449 > t$ tabel $1,671$ dan signifikasni sebesar $0,001 < 0,05$. pada Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan diperusahaan (diterima). Membuktikan bahwa memberikan kompensasi yang adil dan tetap dapat membuat kepuasan karyawan meningkat terhadap perusahaan. Karena kompensasi salah satu ukuran hasil atas kerja karyawan dan karyawan akan merasa bahwa perusahaan menghargai upaya mereka.
- d. Pengaruh Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F hitung $11,830$ dan nilai sig $0,000$ yang $< 0,05$, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kombinasi beberapa faktor, antara lain harapan, kebutuhan atau apapun yang ditentukan oleh apa yang dialami atau dipelajari karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai.

Penutup

Menurut hasil dari penelitian yang diperoleh pada PT. Joins Nusantara Jaya di Yogyakarta, selanjutnya ini dibuat kesimpulan tentang penguji dampak beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil perhitungan t untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai sebagai berikut $2,769$, yang lebih besar dari t tabel $1,671$, dengan probabilitas regresi $0,008$ yang $< 0,05$, menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan. Sementara itu, untuk variabel stres kerja, t hitung $2,008$ lebih tinggi dari t tabel $1,671$ dan probabilitas regresi $0,042 < 0,05$, menunjukkan bahwa stres kerja juga berpengaruh pada kepuasan karyawan. Selain itu, variabel kompensasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja dengan t hitung $3,449$ yang lebih besar dari t tabel $1,671$ dan nilai probabilitas regresi $0,001 < 0,05$. Penelitian ini memanfaatkan SPSS untuk menganalisis variabel independen (Beban bekerja, Stres bekerja, dan Kompensasi). Stres bekerja dan Kompensasi) dianalisis secara simultan untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor terhadap variabel dependen (Seperti Kepuasan Kerja).

Bagi perusahaan sebaiknya memberikan terget kerja kepada karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dan Sebaiknya perusahaan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya dengan demikian tugas yang dikerjakan lebih cepat dan mudah terselesaikan dan karyawan tidak merasa bekerja dibawah

tekanan. Bagi perusahaan harus memberikan sosialisasi kepada karyawan mengenai tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention Melalui mediasi komitmen organisasional pada Restoran queen's tandoor seminyak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3531
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 11(4), 370-376.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Jurnal Benefita, 4(3), 560
- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi), 12(1), 13–24.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. AlKharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(5), 1353–1366.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya. Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit. Andi