

## Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao

Siska Pertiwi<sup>1</sup>, Hablil Ikhwana<sup>2</sup>, Siti Wardah Pratidina Nasution<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Alwashliyah

Email: [1804010037spertiwi3@gmail.com](mailto:1804010037spertiwi3@gmail.com)<sup>1</sup>, [hablilikhwanabeniman@gmail.com](mailto:hablilikhwanabeniman@gmail.com)<sup>2</sup>, [partidina.bachrain@gmail.com](mailto:partidina.bachrain@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan utama para sumber daya manusia bekerja adalah guna mendapatkan kompensasi, namun adakala dimana kompensasi dan beban kerja sering tidak seimbang adanya. Untuk itulah penelitian ini dilakukan, agar mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja, mempengaruhi kepuasan para pekerja, terutama para pekerja kontrak dan buruh lainnya, yang mengharapkan gaji harian, karena sistem kompensasi para buruh biasanya bersifat harian, dan tergantung berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni analisis reliabilitas, uji penyimpangan asumsi klasik, dan regresi linier. Nilai  $t$  hitung variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $-0,859$  dengan demikian  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai  $t$  hitung variabel beban kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $1,116$ , dengan demikian  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada tabel Anovab diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $0,656$  sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar  $3,26$ . Dengan demikian  $F$  hitung  $< F$  tabel artinya variabel kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Socfindo Matapao. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar  $0,038$  artinya bahwa kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Socfindo Matapao sebesar  $3,8\%$  Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya  $86,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

### Abstract

*The main goal of working human resources is to get compensation, but there are times when compensation and workload are often unequal. For this reason, this research was conducted, in order to find out how much influence compensation and workload have on workers' satisfaction, especially contract workers and other workers, who expect a daily salary, because the workers' compensation system is usually daily, and depends on how many jobs they get. carried out by the worker. This study uses a quantitative method with several tests namely reliability analysis, classical assumption deviation test, and linear regression. The  $t$  value of the compensation variable ( $X_1$ ) is  $-0.859$ , thus  $t$  count  $< t$  table, then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, which means that the compensation variable ( $X_1$ ) has no significant effect on employee job satisfaction. The  $t$  value of the workload variable ( $X_2$ ) is  $1.116$ , thus  $t$  count  $< t$  table, then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected which means that the workload variable ( $X_2$ ) has no significant effect on employee job satisfaction. In the Anovab table, the calculated  $F$  value is  $0.656$  while the  $F$  table value is  $3.26$ . Thus  $F$  count  $< F$  table means that the compensation and workload variables have no significant effect on job satisfaction at PT. Socfindo Matapao. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of the regression result is  $0.038$  meaning that compensation and workload contribute to the influence on job satisfaction of employees of PT. Socfindo Matapao of  $3.8\%$  This result is the result of ( $R^2 \times 100\%$ ), while the remaining  $86.2\%$  is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Compensation, Workload, Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus ada dalam perusahaan, perusahaan tidak akan bisa beroperasi jika tidak memiliki sumber daya manusia atau pegawai, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri, sumber daya manusia juga memiliki banyak peran dalam perusahaan, antara lain sebagai tenaga kerja, sebagai tenaga ahli, sebagai produsen atau yang menghasilkan barang ataupun jasa dalam perusahaan, sebagai pemimpin bagi sumber daya manusia yang lainnya, dan sekaligus juga sebagai konsumen yang memakai produk atau jasa.

Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sehingga jika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan baik, ataupun tidak bekerja sesuai dengan porsinya, maka sangat mungkin jika perusahaan akan mengalami kerugian, oleh karena itu, sangatlah penting memilah dan memilih sumber daya manusia yang berkualitas serta penempatan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut, sehingga akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam lain hal, agar sumber daya manusia (SDM) bekerja dengan baik, perusahaan haruslah memperhatikan kepuasan para pegawai dalam bekerja, baik itu dari segi lingkungan kerja, porsi dalam bekerja atau lain hal sebagainya, agar ketika para pegawai merasa puas dalam bekerja, ia merasa nyaman dengan tempat ia bekerja, maka pegawai akan bekerja dengan loyal dan maksimal sehingga produktifitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan akan mudah dalam mencapai target.

Membahas tentang kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang dapat menjadikan pegawai merasa puas dalam bekerja, salah satunya yaitu, kompensasi, kompensasi adalah tanda terima kasih atau tanda balas jasa dari perusahaan kepada pegawainya, untuk tenaga dan partisipasi serta buah pikir yang telah diberikan pegawai pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi, maka para pegawai merasa dihargai dan terlindungi dengan berbagai kompensasi dari perusahaan, misalnya gaji, jaminan Kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan lain sebagainya.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia /pegawai merupakan tenaga kerja bagi perusahaan, yaitu mereka mengeluarkan tenaga dan bekerja untuk perusahaan, dan perusahaan juga akan memberikan beban kerja kepada masing-masing pegawainya, namun jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak, ataupun tidak sesuai porsinya, maka hal ini juga dapat mengurangi kepuasan kerja para pegawai bahkan dapat menimbulkan stress kerja.

PT. Socfindo atau Socfin Indonesia merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang memiliki produktivitas di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit yang dimiliki PT. Socfin Indonesia seluas 37.800 Ha yang berlokasi di Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam. Pengolahan hasil perkebunan dilaksanakan dalam wilayah perkebunan itu sendiri dengan mendirikan pabrik, dimana 9 dari 14 pabrik merupakan pabrik kelapa sawit yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

PT. Socfindo merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki lahan sawit yang sangat luas, maka dari itu untuk mencapai tujuan dan target, maka perusahaan mempekerjakan beberapa tenaga kontrak yang bertugas di lapangan atau lahan sawit sebagai tenaga panen buah untuk selanjutnya diolah menjadi (CPO) *Crude Palm Oil*, para pekerja kontrak dituntut untuk bekerja setiap hari bahkan termasuk hari libur, dimana itu adalah hak mereka yang termasuk dalam kompensasi.

Berdasarkan observasi awal penulis, penulis menemukan beberapa masalah yang muncul di lapangan khususnya pada tenaga kontrak di PT. Socfindo, seperti kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh tenaga kontrak di PT. Socfindo yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi yang tidak sama dengan pegawai tetap di PT. Socfindo, dan beban kerja yang berlebih yang dilimpahkan hanya pada tenaga kontrak saja, serta adanya pemotongan/denda yang dikenakan ketika melakukan kesalahan pada saat panen buah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH KOMPENSASI DAN TINGGINYA BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KERJA KONTRAK PT. SOCFINDO MATAPAO”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kontrak di PT. Socfindo Mata Pao ?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kontrak di PT. Socfindo Mata Pao ?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja kontrak di PT. Socfindo Mata Pao ?
4. Berapa tingkat persentase pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kontrak di PT. Socfindo Mata Pao ?

## LANDASAN TEORITIS

### Kompensasi

Menurut Wibowo, (2017:289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Wether dan Davis dalam Wibowo, (2017:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Hasibuan, (2020:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Hasibuan, (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ivancevich dalam Wibowo (2017: 293) Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision. The labor market, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. The economy, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi. The Government, pemerintah. Secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum. Unions, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi. The labor budget, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja. Who makes compensation decision, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Diantara para pengarang menunjukkan bervariasinya pendapat dalam mengklasifikasikan kompensasi. Ivancevich dalam Wibowo, (2017:295) tidak secara tegas menyatakan adanya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Ivancevich hanya membedakan kompensasi finansial menjadi direct financial compencation, kompensasi finansial langsung dengan indirect financial compensation, kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut pula sebagai benefit atau tunjangan terdiri dari semua financial rewards atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Tipe tunjangan termasuk liburan, asuransi dan pelayanan pada anak-anak atau orang tua. Disisi lain Ivancevich juga menyebutkan adanya nonfinansial reward atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri dan rekognisi yang dapat memengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan.

### Upah Dan Gaji

Pada dasarnya upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umunya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesainya suatu unit pekerjaan tertentu.

### **Insentif**

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2017:301) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework.*
2. *Production bonuses.*
3. *Commissions.*
4. *Maturity curves.*
5. *Merit raises.*
6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills*
7. *Non-monetary incentives.*
8. *Executive incentives.*
9. *International incentives.*

### **Tunjangan**

Menurut Wibowo (2017:317) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. *Benefits programs* adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya bisa berbeda-beda. Bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya. Sementara itu, *cafeteria benefit plans* merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya. Tujuan variasi ini adalah memberi fleksibilitas kepada pekerja untuk memilih yang paling sesuai dengan kebutuhannya. Demikian pula biaya pemeliharaan Kesehatan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, antara lain bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Masing-masing pekerja diperbolehkan mengembangkan dan mengalokasikan paket jaminan sosial yang secara pribadi menarik. Pekerja diberi informasi tentang total jaminan sosial yang diperbolehkan dan boleh membagikan tunjangan menurut preferensinya. Bentuk tunjangan lain dapat berupa waktu istirahat bekerja. Waktu istirahat dari pekerjaan adalah menarik bagi kebanyakan orang. Kebanyakan perusahaan mempunyai sistem istirahat dibangun dalam program liburan. Pekerja menerima jumlah liburan berbeda, berdasarkan lamanya bekerja dalam organisasi.

### **Beban Kerja**

Menurut Johari et al. dalam Komang ( 2021:30). Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, dalam Komang (2021:30). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Kasmir dalam Komang (2021: 30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar, Harini et al., dalam Komang (2021:30) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Menurut Akob dalam Komang (2021:31) beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Socfindo yang beralamat di JL. Sialang Buah, Desa Mata Pao, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah tenaga kontrak PT. Socfindo Matapao. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompensasi ( $X_1$ ) beban kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Socfindo Mata Pao sebanyak 36 orang. Penulis memakai semua populasi yang ada di PT. Socfindo Matapao sebagai sampel yang berjumlah

36 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Standard Error				Tolerance	IF
(Constant)	38.648	7.678		5.034	.000		
SASI KOMPEN	-.017	.019	-.180	-.859	.396	.660	.514
SASI BEBAN_K	.023	.020	.235	1.116	.272	.660	.514

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 38.648 - 0,170 X_1 + 0,230 X_2 + e$$

1. a = 38.684, nilai konstan sebesar 38.684 yang berarti bahwa jika kedua variabel bebas nilainya 0 maka variabel terikat nilainya tetap 38.684%.
2. bx1 = -0,17, artinya jika kompensasi diturunkan 1% maka kepuasan kerja turun menjadi 0,170%.
3. bx2 = 0,230, artinya jika beban kerja dinaikkan 1% maka kepuasan kerja naik menjadi 0,230%.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 2.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Standard Error				Tolerance	IF
(Constant)	38.648	7.678		5.034	.000		
SASI KOMPEN	-.017	.019	-.180	-.859	.396	.660	.514
SASI BEBAN_K	.023	.020	.235	1.116	.272	.660	.514

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada a=0,05 Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka 36-3=33 Pada df 33 dengan a=0,05 nilai t tabel adalah 2,034. Nilai t hitung variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar -0,859 dengan demikian t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang berarti bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 1,116, dengan demikian t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang berarti bahwa variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	33.038	9	16.51	.656	.525 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	830.850	3	25.17		
<i>Total</i>	863.889	5			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 0,656 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,26. Dengan demikian F hitung < F tabel artinya variabel kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Socfindo Matapao.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) hasil regresi dapat dilihat pada table seperti bawah ini:

**Tabel 4.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 <sup>a</sup>	.038	-.020	5.01770

a. Predictors: (Constant), beban\_kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) hasil regresi sebesar 0,038 artinya bahwa kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Socfindo Matapao sebesar 3,8% Hasil ini merupakan hasil dari (R<sup>2</sup> x 100%), sedangkan sisanya 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar -0,859 dengan demikian t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang berarti bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 1,116, dengan demikian t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang berarti bahwa variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 0,656 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,26. Dengan demikian F hitung < F tabel artinya variabel kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Socfindo Matapao.

4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,038 artinya bahwa kompensasi dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Socfindo Matapao sebesar 3,8% Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budi Gautama Siregar, Ali Hardana. 2021, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* Penerbit CV. Merdeka Kreasi, Medan.
- Duwi Priyatno. 2017, *panduan praktis olah data menggunakan SPSS 17*. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- I Komang Budiasa. 2021 *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada Jawa Tengah.
- Joko Subagyo. 2007, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009, *Mahir Menulis* Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghaila Indonesia. Bogor.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, 2021 *Analisis Beban Kerja*. Penerbit Raih Asa Sukses. Jawa Barat.
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja* Penerbit PT.Raja Gravindo Persada, Jakarta.
- Yoyo Sudaryo, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.