

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI NON ASN KANTOR KECAMATAN NGAMPRAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Karisma Dinda Sabitha¹, Aam Rachmat Mulyana²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
karismadinda23@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Non ASN Kantor Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dari perhitungan koefisien determinasi Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non asn kantor kecamatan ngamprah sebesar 65,6%. Berdasarkan uji-t dan uji-F secara parsial ditemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Dalam uji simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai non asn kantor kecamatan ngamprah. Simpulan, Beban kerja, kompensasi berdampak dalam memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and compensation on job satisfaction of Non ASN Employees at the Ngamprah District Office, West Bandung Regency. The research method used is a quantitative research method. The results of the study from the calculation of the coefficient of determination of Workload and Compensation on job satisfaction of non ASN employees at the Ngamprah District Office were 65.6%. Based on the t-test and F-test, it was found that there was an influence of workload on job satisfaction, there was an influence of compensation on employee job satisfaction. In the simultaneous test, workload and compensation had an effect on job satisfaction of non ASN employees at the Ngamprah District Office. Conclusion, Workload, compensation have an impact on job satisfaction.

Keywords: *Workload, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kecamatan Ngamprah merupakan salah satu organisasi pemerintahan dimana mempunyai tugas dan fungsi untuk pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat dan desa. Sejalan dengan fungsi tersebut, realitanya berdasarkan Pra-Survei Online dalam 2 tahun terakhir ini masih adanya keluhan dari masyarakat mengenai kurang siapnya pegawai, kualitas pelayanan, serta pengetahuan pegawai di kecamatan ngamprah membuat masyarakat masih kurang puas akan pelayanan kecamatan ngamprah yang dimana ini menunjukkan masih ada ketidaksesuaian dengan fungsi kecamatan ngamprah. Ketidaksesuaian antara fungsi dan realita tersebut bisa disebabkan oleh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Kecamatan Ngamprah,

Kepuasan kerja bisa dilihat dari absensi pegawai dalam sehari-harinya, pegawai yang tidak memiliki rasa puas dalam pekerjaannya cenderung menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang membuat jenuh dan bosan pegawai akan merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan kurang maksimal. Menurut hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, absensi pegawai Kecamatan Ngamprah selama tahun 2022 sebanyak 89 kali pegawai tidak hadir tanpa keterangan, ini bisa menandakan bahwa adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya dilihat dari absensi yang masih belum optimal dikarenakan masih banyaknya pegawai yang hadir tanpa keterangan dimana jumlah ideal hadir tanpa keterangan adalah 0.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja . hasil pra-survei oleh peneliti fenomena masalah yang terjadi yaitu Jumlah pegawai yang kurang serta kurangnya pemahaman terhadap tugas memberikan dampak penumpukan beban kerja pada setiap individu pegawai dalam organisasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Selain beban kerja, faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja adalah kompensasi (Wibowo, 2016), meninjau hasil pra-survei yang didapat, fenomena masalah yang terjadi mengenai kompensasi yaitu sering terjadinya lembur dengan jam yang tidak menentu, namun kompensasi belum sesuai, sehingga adanya kesenjangan antara beban kerja dan kompensasi yang didapat masih belum sesuai.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Mahawati et al., (2021) menyebutkan “Beban kerja merupakan beban volume pekerjaan tenaga kerja berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya”. Selain itu, beban kerja merupakan proses maupun aktifitas yang wajib terselesaikan oleh seorang pegawai diantara kurun waktu tertentu, jika pegawai dapat menyelesaikan serta beradaptasi terhadap tugas atau beban yang organisasi berikan, itu tidak menjadi suatu beban kerja, akan tetapi, bila pegawai tidak berhasil aktifitas atau proses tersebut menjadi beban kerja (Vanchapo, 2020). Dalam penelitian yang sudah dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja oleh Ajimat et al., (2020) dengan kesimpulan pengaruh dari beban kerja positif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Saputra (2022) menghasilkan kesimpulan yang berbeda yaitu terdapat pengaruh negatif pada kepuasan kerja oleh beban kerja.

Kompensasi

Enny (2019) menyebutkan bahwa “Kompensasi adalah timbal jasa yang diberikan pada pegawai sebagai bentuk penghargaan kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi. dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, dan penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”. Pengertian lain, kompensasi merupakan pengembalian finansial juga tunjangan pegawai sebagai bentuk hubungan kepegawaian (Akbar et al., 2021). Dalam pembagiannya, Kompensasi yang diberikan harus memenuhi asas yang adil dan layak, asas adil adalah besaran kompensasi diberikan sesuai dengan jabatan, jenis pekerjaan, tanggung jawab maupun prestasi kerja pegawai, sedangkan yang dimaksud asas layak adalah kompensasi harus diperhitungkan kelayakannya (Hasibuan & Malayu, 2017). Penelitian yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja oleh Wahyuni (2021) pengaruh kompensasi yang diberikan kepada kepuasan kerja positif dan signifikan. Namun, dari hasil penelitian

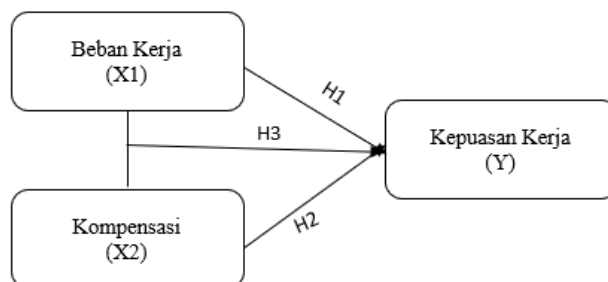
oleh Saputra (2022) Kompensasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Citrawati (2021) “Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, senang ataupun tidak, hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya”. Selain itu, kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan serta menyukai pekerjaan yang dijalani. Sikap tersebut tercermin melalui kedisiplinan kerja, moral kerja, serta prestasi kerja dan Kepuasan kerja disenangi didalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2020). Terdapat beberapa indikator dimana berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2017) yaitu perputaran karyawan, umur, tingkat ketidakhadiran, ukuran organisasi, tingkat pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data melalui Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan (observasi, kuisisioner dan dokumentasi). Responden yang memberikan tanggapan mengenai penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 31 responden Pegawai Non Asn Kantor Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis data yang dipakai merupakan metode deskriptif dan asosiatif, Model konseptual beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai beban kerja, sub variabel target yang harus dicapai menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata dengan nilai 3,71, Sedangkan, sub variabel Penggunaan Waktu Kerja menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 3,60, secara keseluruhan variabel beban kerja memiliki rata-rata 3,74 yang dimana termasuk kedalam kriteria **sesuai**. Selanjutnya mengenai variabel kompensasi, sub variabel keadilan menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata 3,45, sedangkan sub variabel ketepatan waktu pembayaran memiliki total rata-rata paling rendah dengan skor rata-rata 3,40, secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki rata-rata 3,40 termasuk kedalam kriteria cukup baik. Perhitungan variabel kepuasan kerja pada sub variabel perputaran karyawan memiliki total rata-rata tertinggi yakni 4,00, hal tersebut menandakan pegawai memiliki keinginan untuk mengundurkan diri termasuk kedalam kriteria yang rendah, sedangkan sub variabel tingkat pekerjaan memiliki total skor rata-rata paling rendah yaitu 3,58 secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memiliki total skor rata-rata 3,72 termasuk kedalam kriteria puas.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	R hitung	R tabel
Beban Kerja	0,496 – 0,791	0,335
Kompensasi	0,585 – 0,805	0,335
Kepuasan Kerja	0,514 – 0,733	0,335

Hasil perhitungan setiap item dinyatakan Valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,335), begitupula dengan uji reliabilitas dinyatakan Reliabel karena nilai (r_{alpha}) $>$ nilai r_{tabel} atau diatas 0,60.

Tabel 2.
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.89401542
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.769
Asymp. Sig (2-tailed)		.595

Uji normalitas memperoleh hasil nilai signifikansi (sig.) $0,595 > 0,05$, dihasilkan kesimpulan data ini berdistribusi normal.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
Beban Kerja	.680	1.471
Kompensasi	.680	1.471

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance $0,680 > 0,10$ serta nilai variance inflation factor (VIF) sejumlah $1,471 < 10,00$. Ini menandakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Beban Kerja	.213
Kompensasi	.204

Uji heteroskedastisitas menyatakan nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ yaitu untuk variabel Beban Kerja $0.213 > 0,05$ dan kompensasi $0.204 > 0,05$. Ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian ini.

Tabel 5 .
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.541	2.643
Beban Kerja	.393	.161
Kompensasi	.533	.124

Dari hasil pengujian, didapatkan persamaan Kepuasan kerja pegawai = 7,541 + 0,393 Beban kerja + 0,533 Kompensasi

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.631	1.960

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa *R Square* (koefisien determinasi) (R^2) yaitu sejumlah 0,656. Didapatkan kesimpulan Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non asn kantor kecamatan ngamprah sebesar 65,6%, termasuk dalam kriteria pengaruh Tinggi/kuat. Sedangkan sisanya 34,4% dijelaskan melalui variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7.
Uji Parsial (Uji T)

Model	t
Beban Kerja	2,443
Kompensasi	4,296

Nilai t_{hitung} beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejumlah 2,443 > 2.04841 (t_{tabel}) dimana, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sejumlah 4,296 > 2.04841 (t_{tabel}) Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 8.
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	205.220	2	102.610	26.697	.000
Residual	107.619	28	3.844		
Total	312.839	30			

Dari hasil uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 26.697 > 3,34 (F_{tabel}) artinya secara simultan beban kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan variabel beban kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t dalam beban kerja yaitu 2,443. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Yuananda & Indriati (2022) yang menunjukkan pengaruh beban kerja positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan. dari kesimpulan ini diharapkan organisasi memperhatikan serta mempertimbangkan beban kerja efektif bagi pegawai dimana diharapkan bisa berdampak kepada kepuasan kerja pegawai, selain itu organisasi bisa melihat karyawannya mampu diberikan beban kerja maksimal atau tidak dan pengaruhnya terhadap organisasi itu sendiri.

Berdasarkan perhitungan uji t pada variabel kompensasi menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana nilai t kompensasi adalah 4,296. Ini memiliki kesimpulan yang sejalan dengan Yuananda & Indriati (2022) kepuasan kerja diberikan pengaruh oleh kompensasi dengan positif dan signifikan. Yang berarti apabila kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja pegawai semakin tinggi. Dimana dari pembahasan ini diharapkan organisasi lebih memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian kompensasi bagi pegawai dengan adil, layak, dan tepat waktu sehingga akan menciptakan dampak positif untuk kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan perhitungan uji F bahwa secara simultan beban kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana sejalan terhadap penelitian Reihan R et al., (2023) secara bersamaan pengaruh yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan oleh beban kerja dan kompensasi positif dan signifikan. Dari pembahasan tersebut diharapkan organisasi lebih memperhatikan beban kerja serta pemahaman dari pegawai serta memberikan hak-hak yang harus didapatkan oleh pegawai, seperti perlakuan adil, upah yang didasarkan pada jam kerja dan jumlah pekerjaan yang diberikan, penghargaan atas hasil kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai. Ketika hak hak pegawai terpenuhi maka pegawai akan semakin merasa puas dan keinginan pegawai untuk keluar maupun absen dari organisasi semakin rendah serta karyawan akan bekerja dengan rasa totalitas dan loyalitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

SIMPULAN

Bahwa secara simultan adanya pengaruh Beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non asn kecamatan ngamprah kabupaten bandung barat dengan hasil F_{hitung} sebesar $26.697 > 3,34$ (F_{tabel}), secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil nilai t_{hitung} $2,443 > 2.04841$ (t_{tabel}) dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai non asn kantor kecamatan ngamprah kabupaten bandung barat dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,296 > 2.04841$ (t_{tabel}). Dengan hasil yang didapatkan ini diharapkan organisasi semakin mempertimbangkan serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, dalam pemberian kompensasi kepada pegawai organisasi harus memperhatikan asas adil dan layak serta ketepatan waktu pemberian kompensasi sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, 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), 273-282. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i3.8370>
- Akbar, Mada Faisal, & Al, E. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Solok: Insan Cendekia Mandiri.

- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3),1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931>.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/42/Peer20.pdf>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368
- Mahawati, E., Yuniati, I., & Ferinia, R. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paijan, & Putri, Anugrah Hutami. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pt. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 152-165. <https://dx.doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Reihan R, A., Kurniawan, A. W. Dipoatmodjo, T. S., Akbar, A., &, & Burhanuddin. (2023). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Job Satisfaction At Pt. Dipo Star Finance Makassar. *Journal Of Economics, Education, Business And Managements*, 1(3), 270–275. <https://Pemudin.Com/Index.Php/Jeebm/Article/View/25>
- Saputra, Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (Tmj)*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Cv Penerbit Qiara Media.
- Wahyuni, Dhista Desi. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuananda, R., & Inayat Hanum Indriati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/11170>