

No. Dok: 6011
Copy: 1

D
600.314
Hut
P

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
BYPASSINDO JAYAINDAH
TUGAS AKHIR**



DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl. Pengon	12/01/2022
NIS. Naskah Buku	10/ABO/SB/TA/12

Mariabet Yunita Albrait Hutabalian
1716119

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.
JAKARTA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BYPASSINDO
JAYAINDAH”**

Disusun Oleh :

Nama : Mariabet Yunita Albrait Hutabalian
NIM : 1716119
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari dan Tanggal
Menyetujui,

Penguji 1



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
198607262014021001

Penguji 2



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
195703211984031005

Penguji 3



Bambang Gumidi, SH, M.Si
195807201984031002

Penguji 4



Dr. Ir. Busharmaidi, MS
195809201983031007

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mariabet Yunita Albrait Hutabalian

NIM : 1716119

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BYPASSINDO JAYAINDAH

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagaian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 21 Oktober 2020

Yang membuat Pernyataan




Mariabet Yunita Albrait Hutabalian

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING
“KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BYPASSINDO JAYAINDAH”

Disusun Oleh :

Nama : Mariabet Yunita Albrait Hutabalian
NIM : 1716119
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 21 Oktober 2020

Menyetujui,



Dr. Ir. Busharmaidi, MS

195809201983031007

Mengetahui,

Ketua Program Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta














Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

198607262014021001

LEM BAR BIM BINGAN PEN YUS UNAN LAPORAN PKL

Nama : Mariabet Yunita Albrait Hutabalian
 NIM : 1716119
 Judul Tugas Akhir : Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
 Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah
 Pembimbing : Dr. Ir. Busharmaidi, MS
 Asisten Pembimbing : -

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
22/05/2020	BAB I	Pengajuan BAB I Tugas Akhir	
02/06/2020	BAB I	Revisi BAB I Tugas Akhir	
04/06/2020	BAB I & BAB II	Acc BAB I dan Pengajuan BAB II Tugas Akhir	
06/06/2020	BAB II	Revisi BAB II Tugas Akhir	
08/06/2020	BAB II	Revisi BAB II Tugas Akhir	
11/06/2020	BAB II	Revisi BAB II Tugas Akhir	
13/06/2020	BAB II	Acc BAB II dan Pengajuan BAB III Tugas Akhir	
16/06/2020	BAB II & BAB III	Revisi BAB III Tugas Akhir	
10/07/2020	BAB III	Revisi BAB III Tugas Akhir	
11/07/2020	BAB III	Acc BAB III Tugas Akhir	
12/07/2020	BAB 4 & 5 & 6	Pengajuan BAB 4, BAB 5, dan BAB 6	
16/07/2020	BAB 4 & 5 & 6	Revisi BAB 4, BAB 5, dan BAB 6	
20/08/2020	BAB 4 & 5 & 6	Acc BAB 4, BAB 5, dan BAB 6	
01/09/2020	Abstrak	Pengajuan Abstrak	
11/09/2020	Abstrak	Revisi Abstrak	
22/09/2020	Abstrak	Acc Abstrak	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

Otomotif


Yulius Jatmiko Nurvatno, SE,MM
198607262014021001

Pembimbing



Dr. Ir. Busharmaidi, MS
195809201983031007

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi data penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bypassindo Jayaindah dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 53. Teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji kelayakan instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis korelasi, analisis regresi, dan pengujian hipotesis dengan taraf signifikan 5 % menggunakan program SPSS For Windows Version 22. Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bypassindo Jayaindah dengan nilai $2,6728 > 2,00856$ dan $0,011 < 0,05$. Dan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan nilai $2,731 > 2,00856$ dan $0,009 < 0,05$. Sedangkan uji simultan (f) menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,976 > 3,16$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : *Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmatnya, sehingga Penulis dapat membuat dan menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah”** ini yang merupakan salah satu syarat kelulusan dalam menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) program D-IV di Politeknik STMI Jakarta dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selesainya Praktik Kerja Lapangan dengan tersusunnya Tugas Akhir dengan baik karena adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini secara pribadi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, S.T, M.T, selaku Direktur Utama Politeknik STMI Jakarta.
- DR, Ir. Busharmaidi, MS selaku Dosen Pembimbing Laporan Praktik Kerja Lapangan. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis dalam proses penulisan laporan ini.
- Seluruh staf dan karyawan PT Bypassindo Jayaindah yang telah membantu memberikan informasi untuk pengumpulan data.
- Keluarga penulis, Mama Komrita Simarmata, Bapak Marusdin Nainggolan, kakak kandung bernama Yosefina Indah Hutabalian dan adik kandung bernama Ignatius Bosta Trinardhy Hutabalian yang telah menjadi *support system* selama ini terima kasih atas semua cinta kasih, dorongan, dan semua doa yang dipanjatkan kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
- Keluarga Besar Kobra, yang terdiri dari 17 anggota yaitu Vebry Veronica, Irene Sulistyawati, Grace Margaretha, Devillia Rokhmatin, Andree Christian, Ahmad Syarifudin, M. Aziz Habibi, Bayu Aji Pratama, Dwiputra, M. Fauzan, Steven Harel, M. Faradika, Lamhot Josua, Daniel, Naufal Nurfadlillah, Fadillah Iskandar dan Ardiansyah Wilhan sebagai teman seperjuangan selama ini dan telah *mensupport* dalam melaksanakan penulisan Tugas Akhir ini.
- Keluarga Besar Lentera FKSM, yaitu Nanda Zulka Pratama, Siti Nurhaini, Anisa Octaviana, Novi Widiyanti, Fanji Aprilian, Fitria Putri Mulyawati, Rizky Azka,

Salama Kumala dan Rachmaniar Ayu yang telah mendukung dan memberi motivasi kepada penulis selama melaksanakan penulisan Tugas Akhir.

- Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa Tugas Akhir ini belum sempurna, oleh karna itu penulis mohon maaf jika banyak terjadi kesalahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Harapan Penulis, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Bisnis Otomotif. Sekian dan Terimakasih.

Jakarta, 18 Oktober 2020

Mariabet Yunita Albrait Hutabalian

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Batasan Masalah	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kompensasi	13
2.2.1. Indikator Kompensasi	14
2.3. Beban Kerja	15
2.3.1. Indikator Beban Kerja	15
2.4. Kepuasan Kerja Karyawan	16
2.4.1. Indikator Kepuasan Kerja	17
2.5. Kerangka Berpikir	18
2.6. Penelitian Terdahulu	19

2.7. Hipotesa Penelitian.....	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.3.1. Data Primer.....	25
3.3.2. Data Sekunder.....	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1. Populasi.....	26
3.4.2. Sampel.....	26
3.4.3. Teknik Sampling.....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5.1. Wawancara.....	26
3.5.2. Kuesioner.....	29
3.5.3. Observasi.....	29
3.7. Instrumen Penelitian.....	30
3.8. Uji Validitas Data.....	32
3.9. Uji Reliabilitas Data.....	29
3.10. Uji Asumsi Klasik.....	29
3.10.1. Uji Normalitas.....	29
3.10.2. Uji Multikolinearitas.....	29
3.10.3. Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.10.4. Uji Linearitas.....	30
3.11. Uji Regresi Linear Berganda.....	30
3.12. Uji Hipotesis Penelitian.....	31

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	33
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1. Profil Perusahaan	33
4.1.2. Logo Brand Perusahaan	33
4.1.3. Lokasi Perusahaan.....	34
4.1.4. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan	34
4.1.4.4. Sejarah Perusahaan.....	34
4.2. Struktur Organisasi	36
4.3. Deskripsi Pekerjaan (Job Description).....	37
4.3.1. <i>President Director</i>	37
4.3.2. <i>Director</i>	37
4.3.3. <i>Sales Manager</i>	37
4.3.4. <i>HOYU/ SSAD Manager</i>	38
4.3.5. <i>ASS Manager</i>	38
4.3.6. <i>Workshop Head</i>	38
4.3.7. <i>Parts Head</i>	39
4.3.8. <i>Administration Manager</i>	39
4.3.9. <i>Finance and Accounting Head</i>	39
4.3.10. <i>HRD Head</i>	40
4.3.11. <i>Branch Head</i>	40
4.3.12. <i>Sales SPV</i>	40
4.3.13. <i>Service Advisor</i>	41
4.4. Gambaran Umum Karyawan Perusahaan.....	41
4.4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.4.2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42

4.4.3. Status Karyawan.....	42
4.5. Penentuan Range	43
4.6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.6.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kompensasi (X1)	44
4.6.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Beban Kerja (X2)	45
4.6.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	46
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
5.1. Uji Kelayakan Instrumen.....	47
5.1.1. Uji Validitas Data.....	47
5.2. Uji Reliabilitas Data.....	53
5.3. Uji Asumsi Klasik.....	53
5.3.1. Uji Normalitas.....	53
5.3.2. Uji Multikolinearitas	54
5.4. Uji Analisis Korelasi dan Regresi	57
5.4.1 Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda	57
5.4.2. Analisis Regresi Berganda	60
5.5. Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Berganda antara Variabel Bebas X1 dan X2 Terhadap Variabel Y.....	64
5.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
5.7. Uji Hipotesis	65
5.7.1. Uji T (Parsial).....	65
5.7.2. Uji F Simultan.....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	71

6.1. Kesimpulan	71
6.2. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN 1	74
LAMPIRAN 2.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 4. 1 Logo Brand Perusahaan	33
Gambar 4. 2. Lokasi Perusahaan.....	34
Gambar 5. 1. Hasil Uji Heterokedastisitas	55
Gambar 5. 2. Konstelasi Penelitian.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pengunduran Diri Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah Tahun 2019	2
Tabel 1.2 Jumlah Pengunduran Diri Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.3 Penjualan Unit Hino oleh Sales Tahun 2019	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 3.2 Skala Likert	30
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	31
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2. Jumlah Responden Berdasarkan Penelitian	42
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Status Karyawan	42
Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	44
Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X2).....	45
Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	46
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	47
Tabel 5. 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	49
Tabel 5. 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	51
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 5. 5 Tabel Uji Reliabilitas	53
Tabel 5. 6. Hasil Uji Tabel Normalitas	54
Tabel 5. 7. Hasil Uji Glejser	56
Tabel 5. 8 Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 5. 9. Tabel Penolong	57
Tabel 5. 10. Tabel Penolong Uji T	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era Globalisasi yang penuh dengan tantangan dan rintangan dalam menghadapi persaingan bisnis dunia, diperlukan strategi dalam keberlangsungan perusahaan agar tetap bertahan. Perusahaan harus melakukan pembaruan dan mengikuti arus globalisasi yang ada agar tidak ketinggalan masa dalam menghadapi persaingan bebas dunia. Tidak heran perusahaan yang tidak bisa mengikuti persaingan bebas banyak yang mengalami penurunan sampai gulung tikar, sehingga untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam persaingan bisnis, perusahaan harus mampu mengendalikan sumber daya manusia dengan baik. Karena jika terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan, akan mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak mungkin berhenti.

Pada umumnya perusahaan mempunyai banyak kendala, terutama dibagian sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugasnya, sumber daya manusia memerlukan pemenuhan kondisi psikologis atau imbalan dalam menjalankan beban kerjanya guna mencukupi kebutuhannya. Imbalan tersebut berupa pemberian Kompensasi yang juga dapat diharapkan memberikan kepuasan dan produktivitas kerja dalam melaksanakan beban pekerjaannya karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi terhadap pegawai, diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja organisasi yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, besarnya pemberian kompensasi akan menjadi salah satu tolok ukur dalam memperoleh rasa aman serta kepastian masa depan bagi para anggota organisasi.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan intensif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012: 139). Kompensasi yang efektif merupakan bagian

dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Lalu harapan pemberian kompensasi tersebut menjadi kepuasan karyawan dalam hal bekerja sehingga beban atau tuntutan tugas yang mereka terima merasa termotivasi dan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Permasalahan di PT Bypassindo Jayaindah adalah banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang kurang dalam mengemban tugas atau tuntutan tugas. Lalu dampak dari pengunduran diri karyawan tersebut adanya peralihan alih tugas kerja kepada karyawan yang masih kerja pada perusahaan tersebut. Faktor yang menyebabkan pengunduran diri karyawan lainnya adalah ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi yang diharapkan imbalan tersebut sesuai dengan beban kerja yang mereka emban dan tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan, lalu hasil yang saya wawancarai menurut Bapak Satria bagian *Mechanic* adanya potongan-potongan upah yang menurut mereka tidak jelas alasan adanya potongan-potongan upah tersebut. Keluhan dan ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan dengan beban kerja yang diemban menjadi pokok permasalahan sumber daya manusia di PT Bypassindo Jayaindah.

Berikut data Pengunduran diri karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah:

Tabel 1.1
Jumlah Pengunduran Diri Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah Tahun 2019

Divisi	Jumlah
Sales	10
HRD Officer	1
Cashier	1
Farmen	1
Service	1
Jumlah	14

Sumber: Data Diolah

Tabel 1.2
Jumlah Pengunduran Diri Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah
2017	16
2018	16
2019	14

Sumber: Data Diolah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; faktor kepuasan finansial; kepuasan fisik; faktor kepuasan sosial dan faktor kepuasan psikologi. Dalam hal ini beban kerja masuk dalam kategori kepuasan fisik. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja yang dilakukan karyawan harus mencapai target dan tujuan dari masing-masing divisi yang harus dicapai di perusahaan. Salah satu contohnya adalah *Sales*. *Sales* di PT Bypassindo Jayaindah harus menjual satu sampai lima unit Hino setiap bulannya. Jika tidak terpenuhi maka akan diadakannya Evaluasi Karyawan setiap tiga bulan sekali atau perusahaan memberlakukan pemberhentian *Sales* di perusahaan tersebut.

Tabel 1.3
Penjualan Unit Hino oleh Sales Tahun 2019

No.	Sales	Total Penjualan Unit
1	Andri	2
2	Ardi	3
3	Bagja	1
4	Dayat	1
5	Fauzi	1
6	Gerry	1
7	Inico	1
8	Julli	2
9	Mondang	1
10	Rahmatulliah	1

Sumber: Data Diolah

Lalu adanya lembur kerja dikarenakan tuntutan tugas yang belum selesai atau ada urusan mendadak sebagai contoh, adanya tabrakan mobil

yang mengakibatkan para karyawan *mechanic* PT Bypassindo Jayaindah harus lembur dengan perhitungan lembur tersebut sebesar Rp 10.000/ jam dengan pembatasan lembur sampai pukul 23.00 WIB. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja (Steers dan Porter, 2010). Kepuasan atas kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik SDM yang berkualitas. Sedangkan kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian SDM akan meninggalkan organisasi sehingga membuat tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi.

PT Bypassindo Jayaindah adalah salah satu perusahaan *dealer* yang bergerak dibidang industri otomotif sebagai penyedia kendaraan komersial yaitu *truck*, penyedia *service* dan *sparepart*. PT Bypassindo Jayaindah merupakan *authorized dealer* dengan *merk* Hino dan merupakan perusahaan dibawah PT. Hino Motor Sales Indonesia (PT.HMSI)

Dalam hal ini, berdasarkan pengamatan dan data yang ada. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BYPASSINDO JAYAINDAH”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bypassindo Jayaindah ?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bypassindo Jayaindah?
3. Apakah kompensasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bypassindo Jayaindah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan yang ingin dicapai

pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah.
2. Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah.
3. Kompensasi dan beban kerja kepuasan kerja karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan kemampuan dalam hal melakukan analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan teori-teori yang ada serta menerapkan mata kuliah atau keterampilan vokasional yang telah diajarkan diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan alat ukur sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menilai kepuasan kerja karyawan kedepannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan memberikan kontribusi bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan keterampilan vokasional khususnya bidang sumber daya manusia yang terkait dengan kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan, maka penulis

hanya akan membahas yang berkaitan dengan karyawan tetap bagian kordinator dan staff karyawan pada kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bypassindo Jayaindah.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar – dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan

dan penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gerry Dessler (2011:31) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:1), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang memanager (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pengertian kedua para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penitng tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut DR. Ir. Harsuko Riniwati (Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016:37) Tujuan Manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Faktor manusia dalam perusahaan sangat penting, karena maju atau tidaknya perusahaan tergantung dari kreativitas manusianya. Pe-

perusahaan memiliki sumber daya alam melimpah namun tidak mempunyai sumberdaya manusia yang kreatif maka sumber daya alam yang dimiliki tidak akan memberikan manfaat banyak. Oleh karena itu meningkatkan peran aktif dari sumber daya manusia sangat penting demi kemajuan perusahaan tersebut

Dalam rangka mendukung manajer pengelola sekaligus pemimpin dalam menjalankan tugas – tugas terkait yang dilakukan juga oleh bagian dalam perusahaan, maka bagian yang mengelola sumber daya manusia haruslah mempunyai tujuan dan sasaran yaitu :

1. Sasaran perusahaan

Departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan yaitu memberikan kontribusi terhadap efektivitas perusahaan dan membantu manajer meningkatkan produktivitas kerja yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia. Sasaran perusahaan antara lain meliputi perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja

2. Fungsional

Kontribusi Departemen SDM pada kesuksesan perusahaan perlu dipertahankan, agar perusahaan tidak memandang Departemen SDM sebagai beban di perusahaan. Maka perlu nya sasaran fungsional antara lain meliputi pengangkatan, penempatan, dan penilaian terhadap sumber daya manusia yang benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.

3. Sosial

Departemen SDM membantu perusahaan mencapai sasaran untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan.

Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya karyawan bagi kepentingan masyarakat yang tidak melalui cara – cara yang etis bisa menimbulkan sejumlah kendala.

4. Pribadi karyawan

Perusahaan akan selalu membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi pengawai yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan. Sasaran pribadi karyawan meliputi pelatihan, pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan penugasan.

2.1.3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut DR.Ir. Harsuko Riniwati (Dalam manajemen Sumber Daya Manusia, 2016 : 44) Fungsi SDM dibagi 2 yaitu fungsi manajerial dan operasional. Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) manajemen perusahaan adalah mengatur SDM menumbuhkan sikap saling memuaskan dalam hal tugasnya yang telah tertuang dalam tugas pokok dan fungsi masing – masing individu dalam perusahaan sesuai posisinya. Fungsi SDM menurut Dr. Suparno Eko Widodo (dalam pengembangan sumber daya manusia, 2014 : 6) yaitu fungsi manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*). Berikut penjelasan masing – masing setiap fungsi manajerial :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah penetapan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatannya meliputi pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan/jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah penyusunan dan pembentukan suatu perusahaan dengan mendesain struktur dan hubungan antar

para pekerja dan tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya meliputi rekrutmen, penyeleksian dan orientasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi operasional menurut Dr. Suparno Eko Widodo (Manajemen Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014 : 7) meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, perencanaan, kedisiplinan. Berikut penjelasan masing – masing dari setiap fungsi operasional :

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan meliputi :

- Mengumumkan dan menerima surat lamaran
- Melakukan seleksi
- Melakukan orientasi dan pelatihan
- Pengangkatan SDM
- Penempatan SDM

2. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan meliputi :

- Penilaian prestasi kerja

- Perencanaan karir
- Pendidikan dan pelatihan
- Pemberian tugas
- Mutasi dan rekomendasi
- Motivasi dan disiplin kerja

3. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (undirect). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fungsi kompensasi meliputi :

- Penggajian dan pengupahan
- Pemberian tunjangan
- Pangkat dan jabatan
- Pemberian penghargaan

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*Maintance*)

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Fungsi pemeliharaan meliputi :

- Pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga
- Pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja
- Pemberian jaminan perumahan
- Pemeliharaan kesehatan
- Pemeliharaan kesejahteraan SDM
- Pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi SDM

6. Disiplin

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

7. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan langkah yang akan dilakukan dimasa mendatang. Fungsi perencanaan meliputi :

- Menganalisis pekerjaan yang ada
- Menyusun uraian pekerjaan
- Menyusun persyaratan pekerjaan
- Menentukan sumber – sumber penarikan SDM

8. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi Pemberhentian meliputi :

- Mengatur hak – hak para pensiun yang dapat diberikan kepada mereka yang telah berjasa besar terhadap perusahaan.

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Indikator-indikator yang digunakan yaitu gaji, upah, insentif, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, pensiun

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:120) Tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak setia eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Displin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1. Indikator Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi ada dua yaitu:

1. Finansial: Gaji, Upah dan insentif

2. Bukan Finansial: asuransi kesehatan, tunjangan, liburan, sakit dll.

2.3. Beban Kerja

Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.” Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik
Tugas yang bersifat fisik diantaranya seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja dan beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
 2. Organisasi kerja
Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dari kebijakan pembinaan dan pengembangan.
 3. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik
- b. Faktor Internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan), banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, tekanan kerja.

2.3.1. Indikator Beban Kerja

Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, antara lain:

- a. Kondisi Pekerjaan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

2.4. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan

Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins dan Judge (2010) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja seseorang dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak. Menurut Hasibuan (2009) memberi definisi kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya diutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Atasan memiliki ciri pemimpin yang

transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

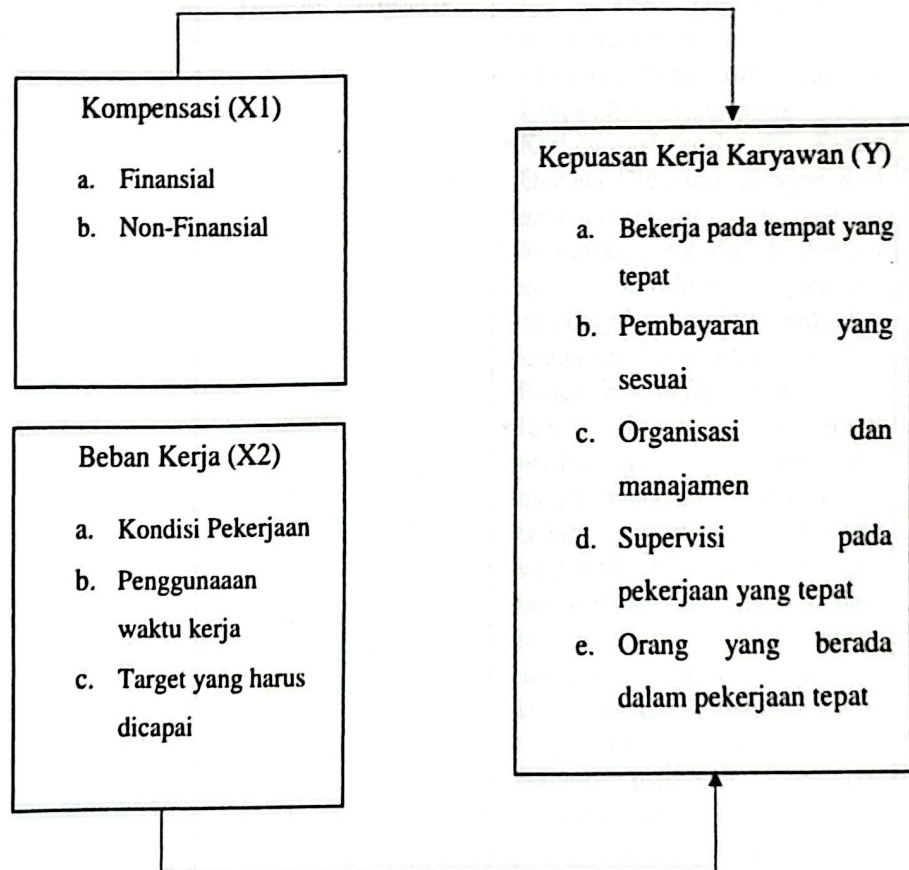
2.4.1. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Job Descriptive Index (JDI), adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

2.5. Kerangka Berpikir

Untuk menggambarkan hubungan serta pengaruh antara variabel kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja, maka penulis tertarik untuk menggambarkan kerangka pemikiran ketiga variabel seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	I Gede Mahendrawan (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja pada PT Panca Dewata Denpasar ditinjau dari <i>analisis faktor dan regresi berganda</i> yang diukur dengan <i>uji korelasi pearson</i> bahwa berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Panca Dewata Denpasar • Kompensasi pada PT Panca Dewata Denpasar ditinjau dari <i>analisis faktor dan regresi berganda</i> yang diukur dengan <i>uji korelasi pearson</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar. • Jadi, Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan. Pihak manajemen perusahaan juga sebaiknya tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pihak manajemen perusahaan ada baiknya memperhatikan pemberian kompensasi berupa gaji agar sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan memenuhi

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
			standar pemberian gaji yang telah ditetapkan.
2	M. Abdi Dzil Ikham (2019)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Blitar dengan menggunakan <i>analisis data</i> yang ditinjau <i>analisis jalur</i> berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar • Beban Kerja pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Blitar dengan menggunakan <i>analisis data</i> yang ditinjau <i>analisis jalur</i> berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar. • Stres kerja pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Blitar dengan menggunakan <i>analisis data</i> yang ditinjau <i>analisis jalur</i> sebagai variabel mediasi tidak berperan dalam membantu pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar • Stres kerja pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabuapten Blitar dengan menggunakan <i>analisis data</i> yang ditinjau <i>analisis jalur</i> sebagai variabel mediasi berperan dalam

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
			<p>membantu pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jadi terus menjaga Pemberian kompensasi secara adil dan layak, karena tuntutan pekerjaan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar yang cukup tinggi akan berdampak terhadap ekspektasi karyawan yang tinggi pula terhadap pemberian kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
3	Farham M Pontoh (2014)	<p>Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Saerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode <i>Analisis SEM</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. • Beban kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode <i>Analisis SEM</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode <i>Analisis SEM</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. • Kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode <i>Analisis SEM</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. • Beban kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan menggunakan metode <i>Analisis SEM</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. <ul style="list-style-type: none"> • Jadi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah lebih • memperhatikan dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pegawai untuk

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
			<p>dapat meningkatkan kinerja pegawai, lalu lebih memperhatikan kemampuan diri yang ada pada pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan tidak adanya pengalihan beban kerja dari pegawai yang bersangkutan kepada pegawai lain hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah memerlukan adanya penilaian kepuasan kerja yang timbul pada diri pegawai berdampak positif dan variasi pekerjaan harus tetap memperhatikan kesesuaian pekerjaan sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan.</p>

2.7. Hipotesa Penelitian

1. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Kepuasan kerja karyawan
2. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan
3. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja
karyawan

**Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi
dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.**

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek penelitian adalah kepuasan kerja. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan PT Bypassindo Jayaindah. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tiga variabel, yang terdiri dari variabel independen dan yaitu kompensasi dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Bypassindo Jayaindah Rawasari, waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian dimulai sejak bulan Januari 2020 sampai dengan September 2020.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya disebut data asli atau data baru yang mempunyai sifat terkini/ mutakhir. Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan mewawancarai dan hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT Bypassindo Jayaindah.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat atau dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada. Data sekunder bisa diperoleh dari berbagai sumber seperti biro statistik, jurnal, buku, laporan, penilaian dan sebagainya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah yang berjumlah 53 orang yang sesuai dengan batasan masalah peneliti.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sabar, 2007). Pada penelitian kali ini responden yang akan saya data adalah bagian dari populasi.

3.4.3. Teknik Sampling

Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu populasi karywan PT Bypassindo Jayaindah berjumlah 53 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan diterapkan dalam penyusunan tugas akhir adalah sebagai berikut:

3.1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam metode survei yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendala

3.5.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pada kondisi tertentu, pihak peneliti tidak perlu hadir dalam pengumpulan data penelitian.

3.5.3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dari proses-proses pengamatan dan ingatan. Menurut Sutrisno Hadi (1986) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

3.6. Definisi Operasional

Dalam penelitian perlunya pemahaman mengenai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yaitu, konsep, variabel dan indikator. Agar konsep tersebut dapat diteliti, perlu dioperasikan dengan cara mengubah dan menjabarkannya menjadi suatu variabel atau sub variabel. Adapun definisi operasional variabel disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Sesuatu yang diterima karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none">• Finansial• Non Finansial	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X2)	Sesuatu yang dilakukan dan dikerjakan oleh sebuah divisi atau manajemen	<ul style="list-style-type: none">•Kondisi Pekerjaan•Penggunaan Waktu Kerja•Target yang harus dicapai	<i>Likert</i>

	dalam waktu tertentu		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja pada tempat yang tepat • Pembayaran yang sesuai • Organisasi dan manajemen • Supervisi pada pekerjaan yang tepat • Orang yang berada dalam pekerjaan tepat 	<i>Likert</i>

3.7. Instrumen Penelitian

Didalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang mengandung variabel penelitian skala Likert. Menurut Kinnear (1998), skala Likert berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Alternatif pernyataannya, misalnya dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas atau baik sampai tidak baik. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu. Berikut indikator yang menjadi titik tolak ukur untuk menyusun berupa pertanyaan atau pernyataan

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Pertanyaan
(X1) Kompensasi	Finansial	Perusahaan kurang memberikan Gaji yang sesuai dengan konsekuensi dan kedudukan sebagai seorang karyawan	1
		perusahaan kurang memberikan upah yang sesuai dengan yang sesuai dengan tugas dan kebutuhan saya	1
		Bonus yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan	2
		perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bertanggung jawab mencapai tujuan	
	Non-Finansial	Perusahaan sudah memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1
(X2) Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya	1
	Penggunaan Waktu Kerja	Jam bekerja dan istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal yang disepakati	1
	Target yang Harus di capai	Perusahaan memberikan target kerja kepada saya	3
		Saya mampu menyelesaikan target tugas yang diberikan oleh perusahaan	
target perusahaan sangat memberatkan saya dalam menjalankan tuntutan tugas			
(Y) Kepuasan kerja karyawan	Bekerja pada tempat yang tepat	tugas yang saya kerjakan sesuai dengan pendidikan saya	1
	Pembayaran yang sesuai	sebagai karyawan saya memperoleh pendapatan yang belum memadai	1
	Organisasi dan manajemen	saya merasa puas bila diikutsertakan di diorganisasi tersebut dalam memecahkan masalah perusahaan	1
	Supervisi pada pekerjaan yang tepat	pekerjaan saya saat ini sangat sesuai dengan keahlian saya	1
	Orang yang berada dalam	saya sudah merasa cocok dengan rekan-rekan kerja saya	1

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Pertanyaan
	pekerjaan yang tepat		

3.8. Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2006: 45) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dengan cara menghitung korelasi antar skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor. Bila harga korelasi menunjukkan nilai $\geq 0,3$, maka butir instrumen tersebut dikatakan valid. Uji validitas kuesioner dilakukan melalui uji pendahuluan kepada sejumlah responden sebelum disebarkan kepada responden penelitian. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid (positif). Uji validitas menggunakan teknik korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel penelitian

X = skor *item* x

Y = skor *item* y

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor total X

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total Y

$\sum X$ = jumlah skor total X

$\sum Y$ = jumlah skor total Y

3.9. Uji Reliabilitas Data

Menurut Ferdinan (2001: 263) Instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dihasilkan pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha* (α) > 0,60 maka reliable (sama). Uji reliabilitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reability instrumen (cronbachalfa).

k = banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma b^2$ = total varian butir

σ^2 = total varian

3.10. Uji Asumsi Klasik

3.10.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Karena uji statistik parametrik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Normalitas data penelitian dapat dilihat melalui signifikansi (p) value pada uji normalitas dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Teknik ini dilakukan apabila data yang akan diuji merupakan data tunggal atau data frekuensi tunggal bukan data dalam distribusi frekuensi kelompok (Supardi, 2013: 132). Uji *Kolmogorov – Smirnov* dilakukan dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

3.10.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel independennya sampai pada batas tertentu. Kriteria pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar-variabel independen (Supardi, 2013: 157).

3.10.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, uji white (Imam Ghozali, 2011). Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* dan uji *Glejser*. Metode perhitungan grafik *scatterplot* dan uji *Glejser* memakai perangkat *software* yaitu SPSS.

3.10.4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui predictor data peubah bebas berhubungan secara linear atau tidak dengan peubah terikat. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh nilai F-hitung. Nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel independen dikatakan linear. Sebaliknya, apabila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ maka hubungan antara variabel independen dikatakan tidak linear.

3.11. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk menduga besarnya

koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel terikat (Supardi, 2013: 239). Dalam penelitian ini, akan dicari besarnya koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri atas kompensasi (X1), dan beban kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

A = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X₁ = Variabel Independen (Kompensasi Kerja)

X₂ = Variabel Independen (Beban Kerja)

3.12. Uji Hipotesis Penelitian

- Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait (Sofyan Siregar, 2017:409). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sofyan Siregar, 2017:410-411). Uji t dilakukan

dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individual dengan variabel terikat.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil Perusahaan

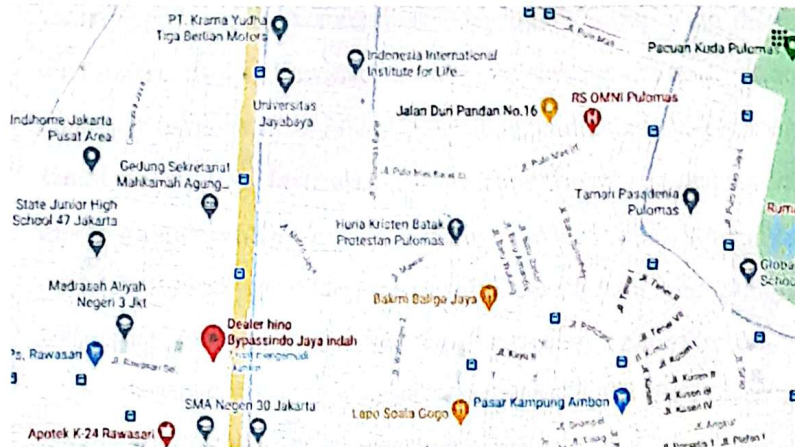
Nama Perusahaan	: PT Bypassindo Jayaindah
Nama Pemilik	: Vivi Kartawinata
Tahun Berdiri	: 2001
Jenis Usaha	: Jasa Penjualan, Perawatan, Perbaikan, dan Penyediaan suku cadang Kendaraan Unit Hino
Alamat Perusahaan	: Jl. Jenderal Ahmad Yani Kav.52, Kayu Putih, Jakarta
Jumlah Pekerja	: 53
Nomor Telepon	: (021) 4207757
Nomor SIUP	: 13.762/P.-01/1.824.271
Nomor NPWP	: 01.342.358.7-024.000
Nomor TDP	: 09.05.1.45.13132
Email	: bjj.hino@yahoo.co.id

4.1.2. Logo Brand Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo Brand Perusahaan

4.1.3. Lokasi Perusahaan



Gambar 4. 2. Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan merupakan faktor penentu maju atau tidaknya usaha yang dijalani, dengan memilih lokasi yang nyaman dan strategis akan mempermudah mendekati diri dengan konsumen dan penyaliran distribusi yang cepat karena kemudahan akses. PT Bypassindo Jayaindah berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani Kav.52, Kayu Putih, Jakarta.

4.1.4. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

4.1.4.1. Visi Perusahaan

Menjadi *dealer truck* terkemuka di JABODETABEK, Banten dan Jawa Barat serta menjadi pilihan nomor satu pelanggan karena memiliki total *support* terbaik.

4.1.4.2. Misi Perusahaan

Memberi Layanan Prima dalam bidang penjualan dan purna jual bagi konsumen HINO di JABODETABEK, Banten dan Jawa Barat.

4.1.4.3. Budaya Perusahaan

“Tumbuh, Berkembang, Sukses dan Mulia Bersama”.

4.1.4.4. Sejarah Perusahaan

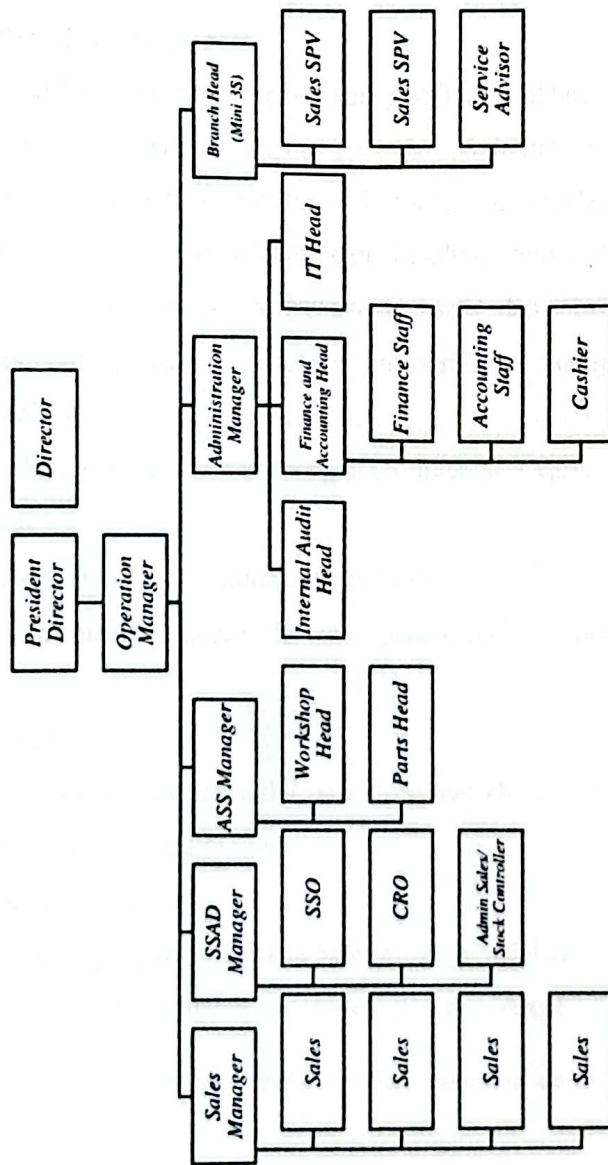
PT. Bypassindo Jayaindah berdiri dimulai dari bisnis jual beli mobil bekas di Pecenongan -Jakarta, kesuksesan penjualan dan pelayanan kepada pelanggan membawa Jayaindah Group yang dinahkodai oleh Bapak Jusuf Kartawinata dan Suranto Kartawinata pada tahun 1979 dipercaya untuk menjadi *Main Dealer Suzuki* untuk wilayah Sumatra dan Jambi. Selanjutnya Jayaindah Group terus berkembang dengan kembali dipercaya menjadi *Dealer Resmi Hino dan Mazda* pada tahun 1983 dan pada tahun 1985 juga diangkat menjadi *Dealer Resmi Nissan*. Jayaindah Group juga menjadi *Dealer Resmi* pelopor yang mendirikan *Showroom* megah pertama dengan standar pelayanan lengkap 3S (Sales, Service dan Spare Part) di Radio Dalam pada tahun 1987.

Saat ini, perkembangan bisnis membuat Jayaindah Group memutuskan untuk fokus di 2 (dua) merk otomotif saja, yaitu Suzuki dan Hino. Untuk Merk Hino, Jayaindah Group sudah dipercaya untuk membuka 2 (dua) Dealer Resmi, yaitu :

- Bypassindo Rawasari, sejak tahun 2001
- Bypassindo Narogong, sejak tahun 2015

Setelah sukses dipercaya sebagai Dealer Resmi Hino di Rawasari-Jakarta Timur, maka di bawah kepemimpinan Ibu Devyana Kartawinata (putri bungsu Bapak Jusuf Kartawinata), Jayaindah Group kembali dipercaya oleh PT. Hino Motor Sales Indonesia untuk membuka cabang ke 2 (dua) di Narogong-Bekasi untuk area pemasaran JABODETABEK, Banten dan Jawa Barat. Maka Bypassindo Narogong mulai beroperasi pada tanggal 12 Desember 2014 dan diresmikan pada tanggal 27 Januari 2015.

4.2. Struktur Organisasi



4.3. Deskripsi Pekerjaan (Job Description)

Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Informasi ini pada gilirannya akan digunakan untuk menulis spesifikasi jabatan, yaitu daftar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan secara memuaskan. Berikut merupakan deskripsi kerja pada PT Bypassindo Jayaindah sebagai berikut:

4.3.1. *President Director*

President Director merupakan pemimpin dalam setiap cabang perusahaan. Tugasnya adalah mengontrol, memimpin, mengatasi semua divisi yang ada dalam kegiatan sehari-hari saat melakukan kegiatan pekerjaan. Semua permasalahan dan kesulitan harus dibahas dengan direktur dalam mencari pemecahan suatu masalah dan solusinya.

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memilih, menetapkan dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

4.3.2. *Director*

Director merupakan wakil dari *President Director* yang membantu dalam tugasnya sebagai *Director*

4.3.3. *Sales Manager*

Tugas-tugas yang diberikan *Sales Manager* adalah:

- Membuat target penjualan dan strategi pencapaiannya.
- Membuat *activity plan* bulanan dan tahunan untuk mencapai target penjualan.
- Mengarahkan dan menggerakkan *supervisor* sesuai rencana aktifitas

disesuaikan dengan segmentasi dan target penjualan.

- Memonitor aktivitas *supervisor* terhadap target penjualan dan tindakan perbaikan dan pengembangan personal *supervisor* dan *sales*.

4.3.4. HOYU/SSAD Manager

Tugas-tugas yang dilakukan *HOYU/SSAD Manager* adalah

- Menganalisa data laporan 3 S (*Sales, Service, Sparepart*)
- Membuat kesimpulan dan rekomendasi untuk 3 S (*Sales, Service, Sparepart*)
- Mengumpulkan data di lapangan
- Melakukan pengecekan di lapangan

4.3.5. ASS Manager

- Bantu manajer dalam mengatur, merencanakan, dan menerapkan strategi
- Mengkoordinasikan operasi
- Pastikan jadwal dan sasaran dipenuhi
- Mengawasi dan memotivasi staf
- Pantau biaya operasi, anggaran, dan sumber daya
- Berkomunikasi dengan klien dan mengevaluasi kebutuhan dan spesifikasi mereka
- Buat laporan, analisis, dan interpretasikan data
- Mendorong proses rekrutmen dan pelatihan & pengembangan
- Amankan kepatuhan terhadap kebijakan dan pedoman perusahaan

4.3.6. Workshop Head

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- Mengelola seluruh kegiatan bengkel dalam rangka meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan melalui SO yang berlaku serta menginformasikan kompetensi jajaran personel bengkel dalam usaha pencapaian target untuk meningkatkan produktibilitas dan pencapaian *performance* bengkel serta kepuasan pelanggan

- Membuat perencanaan dan memastikan pencapaian *revenue workshop unit entry and car* sesuai standar yg ditetapkan.
- Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan bengkel (*performance* jajaran personel bengkel)
- Mengontrol stock gudang bengkel (*parts*) sesuai dengan target *service rat*
- Pembinaan dan pengembangan personel bengkel
- Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur bengkel

4.3.7. *Parts Head*

Tugas dan Wewenang *Parts Head* adalah mencatat barang-barang yang masuk dan keluar di gudang termasuk *part* dan bahan, mengatur persediaan suku cadang, Melakukan *monitoring stock Sparepart & Bahan*, Melakukan penjualan langsung/permintaan dari pekerjaan bengkel, dan Menjual *Spare part*, bahan oli dan *chemical*.

4.3.8. *Administration Manager*

Tugas-tugas yang dilakukan *Administration Manager* adalah:

- Pengarsipan semua file transaksi penjualan dan transaksi bengkel.
- Mengontrol tertib administrasi pada proses sistem penjualan atau transaksi bengkel harus sesuai SOP Perusahaan.
- Approve Setiap pengajuan atau transaksi dealer seperti pembuatan *Purchase Order (PO)* dan Faktur Penjualan.
- *Approve* setiap pengajuan pergantian uang operasional ke manajemen.

4.3.9. *Finance and Accounting Head*

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

- Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu juga mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.

4.3.10. HRD Head

Tugas-tugas *HRD Head* yaitu:

- Rekrutmen tenaga kerja
- Seleksi tenaga kerja.
- Pengembangan dan evaluasi karyawan

4.3.11. Branch Head

Tugas dan wewenangnya yaitu:

- Melakukan kegiatan pengelolaan cabang di bidang penjualan, *service*, *parts*, *administration*, serta mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai produktivitas dan performance cabang dengan memperhatikan kebijakan dari Kantor Pusat
- Melakukan sinergi semua divisi di perusahaan untuk mencapai target perusahaan agar lebih optimal
- Melakukan evaluasi pencapaian target dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan terhadap problem yang muncul

4.3.12. Sales SPV

Supervisi dan melakukan kontrol terhadap aktivitas dan report *salesman* dan memastikan proses berjalan lancar mulai dari aktivitas penjualan sampai dengan penyerahan ke pelanggan. Adapun uraian pekerjaannya sebagai berikut:

- Membantu kepala cabang dalam menyusun program penjualan.
- Mengawasi dan mengarahkan penjualan para *salesman* dan *counter* penjualan dari saat pemesanan sampai dengan realisasi.

- Bertanggung jawab terhadap pencapaian target kelompok *salesman* yang dibawahinya.
- Membuat dan menyerahkan laporan dan statistik penjualan tepat pada waktunya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.3.13. *Service Advisor*

Tugas-tugas *Service Advisor* sebagai berikut:

- Melayani kebutuhan pelanggan dalam perbaikan kendaraan.
- Melayani pelanggan yang *complain*.
- Memeriksa fisik kendaraan yang dikeluhkan pelanggan.
- Mengisi *Service Order (SO)*.
- Membuat estimasi biaya perbaikan.
- Menyerahkan *SO* ke *foreman*.
- Melakukan *final check* atas order perbaikan sebelum diserahkan ke pelanggan.

4.4. Gambaran Umum Karyawan Perusahaan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bypassindo Jayaindah yang berada di Rawasari, Jakarta Pusat. Adapun karyawan yang tersedia dan bekerja di dalam perusahaan tersebut sebanyak 53 orang. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Bypassindo Jayaindah. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status karyawan. Klasifikasi tersebut untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

4.4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responder	Presentase
Perempuan	14	26,4%
Laki-laki	39	73,6%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah yang paling banyak adalah responden laki-laki sebanyak 39 orang dengan presentase 73,6% dari total jumlah seluruh responden sedangkan sisanya 14 orang dengan presentase 26,4% merupakan responden perempuan.

4.4.2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2. Jumlah Responden Berdasarkan Penelitian

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sekolah Dasar (SD)	0	0%
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	0	0%
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan (SMA/K)	12	22,6%
Diploma I-III	13	24,5%
Diploma IV-Strata 1 (S1)	27	50,9%
Strata 2 (S2)	1	1,9%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden karyawan yang ada pada tingkat pendidikan Diploma IV-Strata 1 (S1) sebanyak 27 Orang dengan presentase 50,9% dari jumlah seluruh responden dan responden karyawan yang paling sedikit atau tidak terpilih ada pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 0 orang.

4.4.3. Status Karyawan

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Status Karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Karyawan Tetap	47	88,7%
Karyawan Kontrak	6	11,3%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden karyawan tetap sebanyak 47 orang dengan presentase 88,7%; sedangkan karyawan kontrak sebanyak 6 orang dengan presentase 11,3%.

4.5. Penentuan Range

Dalam penelitian ini, perhitungan survey dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan bobot pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu). Dengan jumlah responden sebanyak 53 orang, maka:

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

$$Skor\ Tertinggi = 53 \times 5 = 265$$

$$Skor\ Terendah = 53 \times 1 = 53$$

$$Sehingga\ range\ untuk\ hasil\ survey\ yaitu : \frac{265-53}{5} = 42,4$$

Range Skor :

35 - 63	Sangat rendah
63 - 91	Rendah
91 - 119	Cukup
119 - 147	Tinggi
147 - 175	Sangat Tinggi

4.6. Deskripsi Variabel Penelitian

Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyimpulkan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang digunakan dan sekaligus perhitungan skor untuk setiap variabel.

4.6.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kompensasi (X1)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Kompensasi (X1) berada pada range tinggi

Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	VARIABEL X1														SKOR F TOTAL	Persentase
	SS		S		RG		TS		STS		JML					
	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%	JML	%						
P1	41	77%	5	9%	2	4%	5	10%	0	0%	53	243	100%			
P2	36	68%	16	30%	1	2%	0	0%	0	0%	53	248	100%			
P3	20	38%	30	57%	1	2%	2	4%	0	0%	53	228	100%			
P4	27	51%	26	49%	0	0%	0	0%	0	0%	53	239	100%			
P5	23	43%	28	53%	1	2%	1	2%	0	0%	53	233	100%			
Total Skor Indikator											1191					
Rata-rata total skor seluruh indikator											238.2					

Sumber: Data Diolah

4.6.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Beban Kerja (X2)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Beban Kerja (X2) berada pada range tinggi

Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pertanyaan	VARIABEL X2																		SKOR F TOTAL	Persentase	
	SS			S			RG			TS			STS			JML					
	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%						
P6	16	80	30%	37	148	70%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	53	228	100%
P7	16	80	30%	36	144	68%	0	0	0%	1	2	2%	1	2	2%	0	0	0%	53	226	100%
P8	25	125	47%	26	104	49%	1	3	2%	1	2	2%	1	2	2%	0	0	0%	53	234	100%
P9	12	60	23%	32	128	60%	4	12	8%	5	10	9%	5	10	9%	0	0	0%	53	210	100%
P10	7	35	13%	32	128	60%	4	12	8%	10	20	19%	10	20	19%	0	0	0%	53	195	100%
Total Skor Indikator																		1093			
Rata-rata total skor seluruh indikator																		218,6			

Sumber: Data Diolah

4.6.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan berada pada range tinggi

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	VARIABEL Y																		SKOR F T O - T A L	Persentase	
	SS				S				RG				TS				STS				JML
	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%			
P11	13	65	25%	25	100	47%	2	6	4%	13	26	25%	0	0	0%	0	0	0%	53	197	100%
P12	11	55	21%	35	140	66%	1	3	2%	6	12	11%	0	0	0%	0	0	0%	53	210	100%
P14	28	140	53%	25	100	47%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	53	240	100%
P15	21	105	40%	28	112	53%	1	3	2%	3	6	6%	0	0	0%	0	0	0%	53	226	100%
P16	48	240	91%	5	20	9%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	53	260	100%
Total Skor Indikator																		1133			
Rata-rata total skor seluruh indikator																		226.6			

Sumber: Data Diolah

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Kelayakan Instrumen

5.1.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas Data dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kuesioner seberapa validnya pertanyaan yang akan diajukan atau diteliti. Validitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment (Pearson) dan data dapat dikatakan valid jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid (positif). Pada penelitian ini jumlah sampel (n) untuk uji validitas sebanyak 53 dengan penentuan r_{tabel} 5% yaitu 0,2656.

5.1.1.1. Uji Validitas Kompensasi (X1)

Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	25	125	25	625
2	5	25	125	25	625
3	5	22	110	25	484
4	5	23	115	25	529
5	5	24	120	25	576
6	4	22	88	16	484
7	5	25	125	25	625
8	5	25	125	25	625
9	5	24	120	25	576
10	5	23	115	25	529
11	5	24	120	25	576
12	4	20	80	16	400
13	5	24	120	25	576
14	5	25	125	25	625
15	5	24	120	25	576
16	5	25	125	25	625
17	5	21	105	25	441
18	5	23	115	25	529
19	5	23	115	25	529
20	5	25	125	25	625
21	5	25	125	25	625
22	5	24	120	25	576
23	3	20	60	9	400
24	5	20	100	25	400
25	2	19	38	4	361
26	2	20	40	4	400
27	5	23	115	25	529

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
28	5	23	115	25	529
29	5	24	120	25	576
30	4	20	80	16	400
31	4	20	80	16	400
32	4	18	72	16	324
33	5	22	110	25	484
34	5	22	110	25	484
35	5	22	110	25	484
36	5	22	110	25	484
37	2	19	38	4	361
38	5	23	115	25	529
39	5	22	110	25	484
40	2	18	36	4	324
41	2	18	36	4	324
42	5	23	115	25	529
43	5	21	105	25	441
44	3	20	60	9	400
45	5	25	125	25	625
46	5	24	120	25	576
47	5	24	120	25	576
48	5	18	90	25	324
49	5	22	110	25	484
50	5	22	110	25	484
51	5	24	120	25	576
52	5	22	110	25	484
53	5	25	125	25	625
Σ	241	1186	5468	1143	26782

Sumber: Data Diolah

● Menghitung Nilai r-hitung:

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kompensasi)

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{53(5468) - (241)(1186)}{\sqrt{(53 \cdot 1143 - (241)^2)(53 \cdot 26782 - (1186)^2)}}$$

$$r = \frac{3978}{5665,62}$$

$$r = 0,702$$

Keputusan :

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan 1 dari variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid, karena r-hitung

> r-tabel yaitu $0,702 > 0,2656$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kompensasi (X1) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

5.1.1.2. Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Tabel 5. 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	20	80	16	400
2	5	22	110	25	484
3	4	20	80	16	400
4	4	20	80	16	400
5	5	21	105	25	441
6	4	23	92	16	529
7	5	25	125	25	625
8	5	24	120	25	576
9	5	23	115	25	529
10	4	17	68	16	289
11	4	20	80	16	400
12	4	19	76	16	361
13	4	20	80	16	400
14	5	22	110	25	484
15	5	21	105	25	441
16	4	17	68	16	289
17	4	20	80	16	400
18	4	24	96	16	576
19	5	22	110	25	484
20	4	21	84	16	441
21	5	23	115	25	529
22	5	22	110	25	484
23	4	20	80	16	400
24	5	21	105	25	441
25	4	22	88	16	484
26	4	18	72	16	324
27	4	18	72	16	324
28	4	22	88	16	484
29	5	23	115	25	529
30	4	19	76	16	361
31	4	17	68	16	289
32	4	20	80	16	400
33	4	19	76	16	361
34	4	18	72	16	324
35	5	22	110	25	484
36	4	21	84	16	441
37	4	22	88	16	484
38	4	24	96	16	576
39	4	18	72	16	324
40	4	21	84	16	441

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
41	4	21	84	16	441
42	4	16	64	16	256
43	4	19	76	16	361
44	4	19	76	16	361
45	4	20	80	16	400
46	4	20	80	16	400
47	5	24	120	25	576
48	4	16	64	16	256
49	4	20	80	16	400
50	5	23	115	25	529
51	4	20	80	16	400
52	4	19	76	16	361
53	5	25	125	25	625
	228	1093	4735	992	22799

Sumber: Data Diolah

- Menghitung Nilai r-hitung:

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kepuasan Kerja (Y))

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{53(4735) - (228)(1093)}{\sqrt{53(992) - (228)^2}(53(22799) - (1093)^2)}$$

$$r = \frac{1751}{2847,67}$$

$$r = 0,614$$

Keputusan :

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan 1 dari variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid, karena r-hitung > r-tabel yaitu 0,614 > 0,2656. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Beban Kerja (X2) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

5.1.1.3. Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5. 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

NO.	X	Y	XY	X2	Y2
1	5	25	125	25	625
2	4	22	88	16	484
3	5	23	115	25	529
4	2	21	42	4	441
5	4	20	80	16	400
6	5	25	125	25	625
7	5	22	110	25	484
8	4	23	92	16	529
9	5	24	120	25	576
10	2	16	32	4	256
11	4	22	88	16	484
12	4	23	92	16	529
13	4	22	88	16	484
14	4	21	84	16	441
15	4	21	84	16	441
16	2	22	44	4	484
17	4	23	92	16	529
18	5	24	120	25	576
19	4	23	92	16	529
20	5	24	120	25	576
21	5	23	115	25	529
22	4	21	84	16	441
23	4	23	92	16	529
24	2	20	40	4	400
25	2	19	38	4	361
26	3	20	60	9	400
27	2	22	44	4	484
28	4	23	92	16	529
29	4	22	88	16	484
30	4	23	92	16	529
31	2	18	36	4	324
32	2	19	38	4	361
33	5	25	125	25	625
34	4	22	88	16	484
35	4	21	84	16	441
36	4	20	80	16	400
37	4	22	88	16	484
38	5	22	110	25	484
39	2	19	38	4	361
40	4	18	72	16	324
41	2	19	38	4	361
42	2	17	34	4	289
43	2	15	30	4	225
44	2	17	34	4	289
45	5	24	120	25	576

NO.	X	Y	XY	X ²	Y ²
46	4	21	84	16	441
47	5	25	125	25	625
48	4	20	80	16	400
49	4	21	84	16	441
50	4	20	80	16	400
51	4	22	88	16	484
52	3	20	60	9	400
53	5	24	120	25	576
Σ	197	1133	4314	795	24503

Sumber: Data Diolah

- Menghitung Nilai r-hitung:

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Beban Kerja (X₂))

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{53(4314) - (197)(1133)}{\sqrt{(53)(795) - (197)^2}(53)(24503 - (1133)^2)}$$

$$r = \frac{5441}{7056,22}$$

$$r = 0,771$$

Keputusan :

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan 1 dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena r-hitung > r-tabel yaitu 0,771 > 0,2656. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Cara perhitungan uji validitas secara manual dapat diterapkan untuk seluruh butir pertanyaan masing-masing variabel. Adapun rekapitulasinya hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi untuk setiap butir pertanyaan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Butiran	rhitung	rtabel	Status
Kompensasi (X ₁)	1	0,702	0,2656	Valid
	2	0,531		Valid
	3	0,689		Valid
	4	0,544		Valid

Variabel	Butiran	rhitung	rtabel	Status
	5	0,745		Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,615	0,2656	Valid
	2	0,482		Valid
	3	0,44		Valid
	4	0,781		Valid
	5	0,798		Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1	0,771	0,2656	Valid
	2	0,534		Valid
	3	0,597		Valid
	4	0,797		Valid
	5	0,444		Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai rhitung dari semua indikator setiap variabel > r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

5.2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 5. 5 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,634	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,622	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,601	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov – Smirnov dilakukan dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. 6. Hasil Uji Tabel Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,94283107
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,065
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji Normalitas diatas diketahui bahwa semua variabel mempunyai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel independen. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Uji Multikolinearitas X1 dengan X2

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,346)}$$

$$VIF = 1,1356$$

$$Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

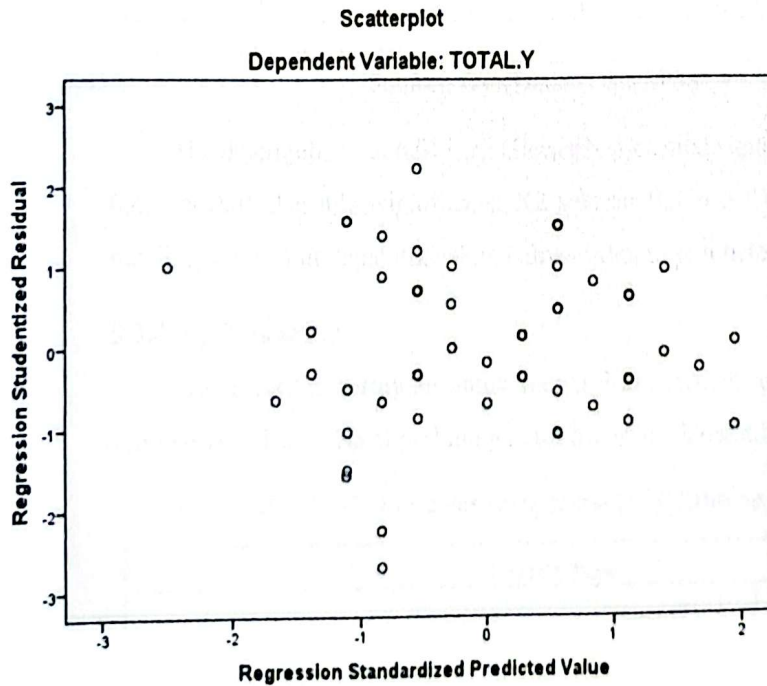
$$Tolerance = \frac{1}{1,1358}$$

$Tolerance = 0,880$

Hasil pengujian analisis multikolonieritas memperlihatkan nilai toleran sebesar $0,880 \geq 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,1356 \leq 10$, maka dari perbandingan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas yaitu Kompensasi dan Beban Kerja

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar berikut.



Gambar 5. 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Lalu pada penelitian ini juga peneliti memakai Uji Glejser. Hasil dari Uji Glejser adalah sebagai berikut

Tabel 5. 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,763	1,833		3,144	,003
	TOTAL.X1	-,060	,075	-,113	-,794	,431
	TOTAL.X2	-,139	,073	-,272	-,912	,062

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Hasil pengujian memakai Uji Glejser bahwa nilai signifikansi X1 sebesar $0,431 > 0,05$ dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,326 > 0,05$ maka dari perbandingan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5.3.4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 5. 8 Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL.Y * TOTAL.X1	Between Groups	(Combined)	71,839	7	10,263	2,193	,053
		Linearity	56,898	1	56,898	12,157	,001
		Deviation from Linearity	14,940	6	2,490	,532	,781
	Within Groups		210,614	45	4,680		
	Total		282,453	52			

- Nilai Deviation From Linearity Sig = 0,781 > 0,05 berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara Variabel X1 dengan Y. Ini menunjukkan bahwa data variabel X1 dengan Y linier.

Table 5.9. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL Y * TOTAL X2	Between Groups	(Combined)	94,141	9	10,460	2,389	,027
		Linearity	59,059	1	59,059	13,486	,001
		Deviation from Linearity	35,082	8	4,385	1,001	,449
	Within Groups		188,312	43	4,379		
	Total		282,453	52			

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

- Nilai Deviation From Linearity Sig = 0,449 > 0,05 berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara Variabel X2 dengan Y. Ini menunjukkan bahwa data variabel X2 dengan Y linier.

5.4. Uji Analisis Korelasi dan Regresi

5.4.1 Analisis Korelasi Sederhana dan Berganda

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Sedangkan analisis korelasikoefisi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas X (*independent*) atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel terikat Y (*dependent*). Uji korelasi sederhana dan betganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 5. 9. Tabel Penolong

NO	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	25	20	25	625	400	625	625	500	500
2	25	22	22	625	484	484	550	484	550
3	22	20	23	484	400	529	506	460	440
4	23	20	21	529	400	441	483	420	460
5	24	21	20	576	441	400	480	420	504

6	22	23	25	484	529	625	550	575	506
7	25	25	22	625	625	484	550	550	625
8	25	24	23	625	576	529	575	552	600
9	24	23	24	576	529	576	576	552	552
10	23	17	16	529	289	256	368	272	391
11	24	20	22	576	400	484	528	440	480
12	20	19	23	400	361	529	460	437	380
13	24	20	22	576	400	484	528	440	480
14	25	22	21	625	484	441	525	462	550
15	24	21	21	576	441	441	504	441	504
16	25	17	22	625	289	484	550	374	425
17	21	20	23	441	400	529	483	460	420
18	23	24	24	529	576	576	552	576	552
19	23	22	23	529	484	529	529	506	506
20	25	21	24	625	441	576	600	504	525
21	25	23	23	625	529	529	575	529	575
22	24	22	21	576	484	441	504	462	528
23	20	20	23	400	400	529	460	460	400
24	20	21	20	400	441	400	400	420	420
25	19	22	19	361	484	361	361	418	418
26	20	18	20	400	324	400	400	360	360
27	23	18	22	529	324	484	506	396	414
28	23	22	23	529	484	529	529	506	506
29	24	23	22	576	529	484	528	506	552
30	20	19	23	400	361	529	460	437	380
31	20	17	18	400	289	324	360	306	340
32	18	20	19	324	400	361	342	380	360
33	22	19	25	484	361	625	550	475	418
34	22	18	22	484	324	484	484	396	396
35	22	22	21	484	484	441	462	462	484
36	22	21	20	484	441	400	440	420	462
37	19	22	22	361	484	484	418	484	418
38	23	24	22	529	576	484	506	528	552
39	22	18	19	484	324	361	418	342	396
40	18	21	18	324	441	324	324	378	378
41	18	21	19	324	441	361	342	399	378
42	23	16	17	529	256	289	391	272	368
43	21	19	15	441	361	225	315	285	399
44	20	19	17	400	361	289	340	323	380
45	25	20	24	625	400	576	600	480	500
46	24	20	21	576	400	441	504	420	480
47	24	24	25	576	576	625	600	600	576
48	18	16	20	324	256	400	360	320	288
49	22	20	21	484	400	441	462	420	440
50	22	23	20	484	529	400	440	460	506
51	24	20	22	576	400	484	528	440	480
52	22	19	20	484	361	400	440	380	418
53	25	25	24	625	625	576	600	600	625

Σ	1186	1093	1133	26782	22799	24503	25471	23489	24545
	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2

Sumber: Data Diolah

● Perhitungan Korelasi Sederhana

a. Nilai Korelasi parsial antara X1 dan Y

$$r_{x1.y} = \frac{n \Sigma X1Y - (\Sigma X1)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n \Sigma X1^2 - (\Sigma X1)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{53(25471) - (1186)(1133)}{\sqrt{(53(26782 - (1186)^2))(53(24503 - (1133)^2))}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{6225}{13869,55}$$

$$r_{x1.y} = 0,449 \text{ (Hubungannya cukup kuat, positif)}$$

b. Nilai korelasi parsial antara X2 dengan Y

$$r_{x2.y} = \frac{n \Sigma X2Y - (\Sigma X2)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n \Sigma X2^2 - (\Sigma X2)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r_{x2.y} = \frac{53(23489) - (1093)(1133)}{\sqrt{(53(22799 - (1093)^2))(53(24503 - (1133)^2))}}$$

$$r_{x2.y} = \frac{6548}{14319,88}$$

$$r_{x2.y} = 0,457 \text{ (Hubungannya cukup kuat, positif)}$$

c. Nilai korelasi parsial antara X1 dengan X2

$$r_{x1.x2} = \frac{n(\Sigma X1X2) - (\Sigma X1)(\Sigma X2)}{\sqrt{(n \Sigma X1^2 - (\Sigma X1)^2)(n \Sigma X2^2 - (\Sigma X2)^2)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{53(24545) - (1186)(1093)}{\sqrt{(53(26782 - (1186)^2))(53(22799 - (1093)^2))}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{4587}{13267,22}$$

$$r_{x1.x2} = 0,346 \text{ (Hubungannya lemah, positif)}$$

d. Nilai Korelasi parsial antara X1,X2 dengan Y

$$r_{x1.x2.y} = \sqrt{\frac{r^2x1y + r^2x2y - 2(rx1y)(rx2y)(rx1x2)}{1 - r^2x1x2}}$$

$$r_{x1.x2.y} = \sqrt{\frac{0,201601 + 0,208849 - 2(0,449)(0,457)(0,346)}{1 - 0,119716}}$$

$$r_{x1.x2.y} = \sqrt{0,3049}$$

$$r_{x1.x2.y} = 0,552 \text{ (Hubungannya cukup kuat, positif)}$$

Persamaan uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,449 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,001 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang cukup kuat.
2. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,457 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,001 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang cukup kuat.
3. Berdasarkan perhitungan uji korelasi ganda diketahui nilai R adalah sebesar 0,552 yang artinya variabel Kompensasi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

5.4.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, akan dicari besarnya koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri atas kompensasi (X1), dan beban kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

1. Perhitungan Regresi berganda Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

- Menghitung Skor Deviasi

$$\begin{aligned}
 1. \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} \\
 &= 26782 - \frac{(1186)^2}{53} \\
 &= 242,45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} \\
 &= 22799 - \frac{(1093)^2}{53} \\
 &= 258,45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\
 &= 24503 - \frac{(1133)^2}{53}
 \end{aligned}$$

$$= 282,45$$

$$\begin{aligned} 4. \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\ &= 25471 - \frac{(1186)(1133)}{53} \\ &= 117,45 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 5. \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\ &= 23489 - \frac{(1093)(1133)}{53} \\ &= 123,55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 6. \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} \\ &= 24545 - \frac{(1186)(1093)}{53} \\ &= 86,55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 7. x_1 &= \frac{\sum x_1}{n} \\ &= \frac{1186}{53} \\ &= 22,377 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 8. x_2 &= \frac{\sum x_2}{n} \\ &= \frac{1093}{53} \\ &= 20,623 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 9. y &= \frac{\sum y}{n} \\ &= \frac{1133}{53} \\ &= 21,377 \end{aligned}$$

• Menghitung Nilai Konstanta

1. Konstanta b1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(258,45)(117,45) - (86,55)(123,55)}{(242,45)(258,45) - (86,55)^2}$$

$$b_1 = 0,356$$

2. Konstanta b2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(242,45)(123,55) - (86,55)(117,45)}{(242,45)(258,45) - (86,55)^2}$$

$$b_2 = 0,359$$

3. Konstanta a

$$a = \frac{y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1133}{53} - 0,356 \left(\frac{1186}{53} \right) - 0,359 \left(\frac{1093}{53} \right)$$

$$a = 21,377 - 7,96612 - 7,403298$$

$$a = 6,005$$

• Persamaan Regresi Berganda

$$Y' = 6,005 + 0,356 + 0,359$$

Dari hasil diatas tersebut, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 6,005 + 0,356 + 0,359$$

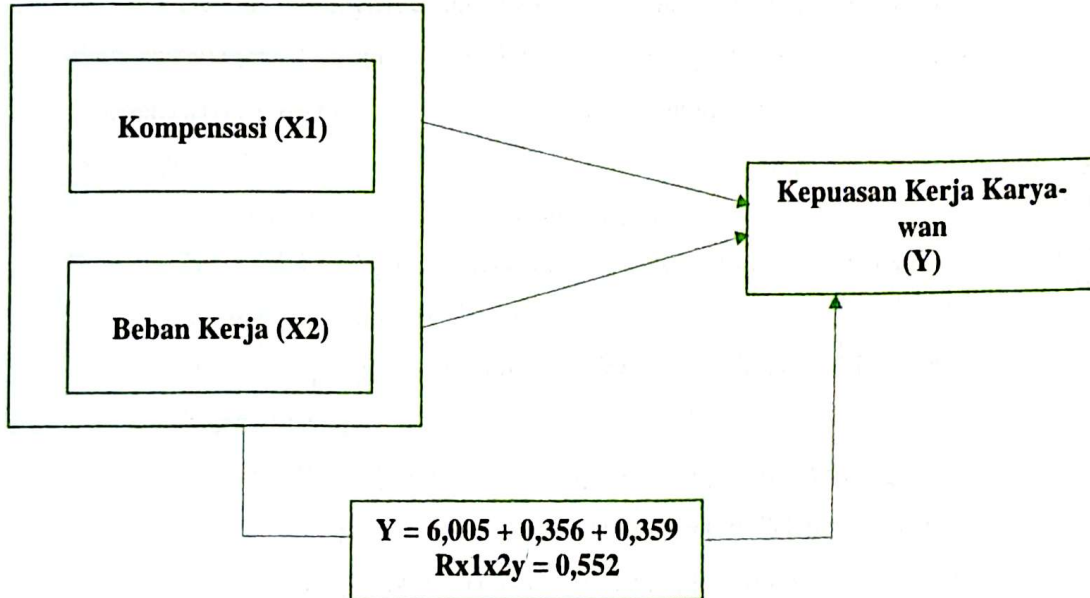
Persamaan uji regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a menunjukkan bahwa jika variabel bebas (Kompensasi dan Beban Kerja), maka variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) adalah sebesar (6,005).
2. Nilai b1 pada variabel Kompensasi sebesar 0,356 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel Kompensasi

(X1), maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,356 atau 35,6% dalam skala likert.

3. Nilai b2 pada variabel Beban Kerja sebesar 0,359 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel Beban Kerja (X2), maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan bertambah 359 atau 35,9% dalam skala likert.

5.5. Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Berganda antara Variabel Bebas X1 dan X2 Terhadap Variabel Y



Gambar 5. 2. Konstelasi Penelitian

5.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X). Perhitungan pada korelasi diatas telah didapatkan R sebesar 0,552. Maka koefisien determinasi adalah:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,552^2 \times 100\% \\ &= 0,305 \times 100\% \\ &= 30,5\% \\ &= 31\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas berarti terdapat 30,5% variasi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen diatas. Sedangkan, sisanya 69,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian.

5.7. Uji Hipotesis

5.7.1. Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat), $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka hasilnya signifikan.

- Hipotesis Deskriptif
 - Pengaruh Upah terhadap Produktivitas (X_1Y)
Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
 - Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X_2Y)
Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas
- Hipotesis Deskriptif
 - X_1Y : Ho $\beta = 0$
Ha $\beta \neq 0$
 - X_2Y : Ho $\beta = 0$
Ha $\beta \neq 0$

Tabel 5. 10. Tabel Penolong Uji T

NO	X1	X2	Y	\hat{Y}_i	$(Y - \hat{Y}_i)^2$	$(X_1 - \bar{X})^2$	$(X_2 - \bar{X})^2$
1	25	20	25	22,085	8,497225	622,7676	399,0856
2	25	22	22	22,803	0,644809	622,7676	482,9941
3	22	20	23	21,017	3,932289	482,0357	399,0856
4	23	20	21	21,373	0,139129	526,9463	399,0856
5	24	21	20	22,088	4,359744	573,857	440,0399
6	22	23	25	22,094	8,444836	482,0357	527,9484
7	25	25	22	23,88	3,5344	622,7676	623,8569
8	25	24	23	23,521	0,271441	622,7676	574,9026
9	24	23	24	22,806	1,425636	573,857	527,9484
10	23	17	16	20,296	18,455616	526,9463	288,2228
11	24	20	22	21,729	0,073441	573,857	399,0856
12	20	19	23	19,946	9,326916	398,2145	360,1314

NO	X1	X2	Y	\hat{Y}_i	$(Y - \hat{Y}_i)^2$	$(X_1 - \bar{X})^2$	$(X_2 - \bar{X})^2$
13	24	20	22	21,729	0,073441	573,857	399,0856
14	25	22	21	22,803	3,250809	622,7676	482,9941
15	24	21	21	22,088	1,183744	573,857	440,0399
16	25	17	22	21,008	0,984064	622,7676	288,2228
17	21	20	23	20,661	5,470921	439,1251	399,0856
18	23	24	24	22,809	1,418481	526,9463	574,9026
19	23	22	23	22,091	0,826281	526,9463	482,9941
20	25	21	24	22,444	2,421136	622,7676	440,0399
21	25	23	23	23,162	0,026244	622,7676	527,9484
22	24	22	21	22,447	2,093809	573,857	482,9941
23	20	20	23	20,305	7,263025	398,2145	399,0856
24	20	21	20	20,664	0,440896	398,2145	440,0399
25	19	22	19	20,667	2,778889	359,3039	482,9941
26	20	18	20	19,587	0,170569	398,2145	323,1771
27	23	18	22	20,655	1,809025	526,9463	323,1771
28	23	22	23	22,091	0,826281	526,9463	482,9941
29	24	23	22	22,806	0,649636	573,857	527,9484
30	20	19	23	19,946	9,326916	398,2145	360,1314
31	20	17	18	19,228	1,507984	398,2145	288,2228
32	18	20	19	19,593	0,351649	322,3932	399,0856
33	22	19	25	20,658	18,852964	482,0357	360,1314
34	22	18	22	20,299	2,893401	482,0357	323,1771
35	22	22	21	21,735	0,540225	482,0357	482,9941
36	22	21	20	21,376	1,893376	482,0357	440,0399
37	19	22	22	20,667	1,776889	359,3039	482,9941
38	23	24	22	22,809	0,654481	526,9463	574,9026
39	22	18	19	20,299	1,687401	482,0357	323,1771
40	18	21	18	19,952	3,810304	322,3932	440,0399
41	18	21	19	19,952	0,906304	322,3932	440,0399
42	23	16	17	19,937	8,625969	526,9463	255,2686
43	21	19	15	20,302	28,111204	439,1251	360,1314
44	20	19	17	19,946	8,678916	398,2145	360,1314
45	25	20	24	22,085	3,667225	622,7676	399,0856
46	24	20	21	21,729	0,531441	573,857	399,0856
47	24	24	25	23,165	3,367225	573,857	574,9026
48	18	16	20	18,157	3,396649	322,3932	255,2686
49	22	20	21	21,017	0,000289	482,0357	399,0856
50	22	23	20	22,094	4,384836	482,0357	527,9484
51	24	20	22	21,729	0,073441	573,857	399,0856
52	22	19	20	20,658	0,432964	482,0357	360,1314
53	25	25	24	23,88	0,0144	622,7676	623,8569
TOTAL	1186	1093	1133	1132,868	196,279186	26676,11	22749,03

Sumber: Data Diolah

- Menentukan Varian Error

$$S^2_{x1x2y} = \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{(n - k - 1)}$$

$$S^2_{x1x2y} = \frac{196,279186}{53 - 2 - 1}$$

$$S^2_{x1x2y} = 3,926$$

- Menentukan simpangan baku masing-masing koefisien regresi

- a. Simpangan baku koefisien regresi b1

$$Sb1 = \sqrt{\frac{Se^2}{(\sum(X1 - \bar{X})^2(1 - R^2_{X1Y}))}}$$

$$Sb1 = \sqrt{\frac{3,926}{(26676,11)(1 - (0,449)^2)}}$$

$$Sb1 = 0,13547$$

- b. Simpangan Baku koefisien regresi

$$Sb2 = \sqrt{\frac{Se^2}{(\sum(X2 - \bar{X})^2(1 - R^2_{X2Y}))}}$$

$$Sb2 = \sqrt{\frac{3,926}{(22749,03)(1 - 0,457)^2}}$$

$$Sb2 = 0,1311$$

- Menentukan Nilai t-hitung

 - a. Menghitung Nilai t-hitung

$$t_{hitung} = \frac{b1}{sb1}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,356}{0,13547}$$

$$t_{hitung} = 2,627$$

$$t_{hitung} = \frac{b2}{sb2}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,358}{0,1311}$$

$$t_{hitung} = 2,731$$

b. Menentukan nilai t-tabel

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n-k-1$ atau $dk = 53-2-1$, maka didapatkan nilai t-tabel sebesar:

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2)(n-k), \text{ maka } t(0,05/2)(53-3)$$

$$t(0,025)(50) = 2,00856$$

a. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel

Tujuan dari membandingkan t-hitung dengan t-tabel adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian,

Hasil Uji t dalam penelitian ini yaitu:

a) $-2,00856 < 2,628 > 2,00856$ sehingga H_0 ditolak

b) $-2,00856 < 2,731 > 2,00856$ sehingga H_0 ditolak

b. Mengambil keputusan

a) Kompensasi (X1) menghasilkan perhitungan nilai t-hitung sebesar 2,628. Sehingga diperoleh t-hitung (2,628) > t-tabel (2,00856), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bypassindo Jayaindah.

b) Beban Kerja menghasilkan perhitungan nilai t-hitung sebesar 2,731. Sehingga diperoleh t-hitung (2,731) > t-tabel (2,00856), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bypassindo Jayaindah.

5.7.2. Uji F Simultan

Pengujian Hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah Variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika Probabilitas > 0,05 dan jika F-hitung < Ftabel maka H_0 diterima
- Jika probabilitas < 0,05 dan jika F-hitung > Ftabel maka H_0 ditolak

- Hipotesis Deskriptif

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Ha = Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

- Hipotesis Statistik

Ha $\beta \neq 0$

Ho $\beta = 0$

- Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini digunakan nilai α sebesar 5%

- Kaidah Pengujian

Jika, $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka terima Ho Jika, $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka tolak Ho

- Menghitung F-hitung dan F-tabel

a) Menghitung Nilai **F-hitung**

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,552)^2(53-2-1)}{2(1-0,552^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{15,235205}{1,3905918}$$

$$F_{hitung} = 10,976$$

b) Menghitung Nilai **F-tabel**

Nilai F-tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$F\text{-tabel} = F(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n-m-1)$

Dimana: $m = 2, n = 53, \alpha = 0,05$

$dk = 53 - 2 - 1 = 50$

$F\text{-tabel} = F(0,05)(2,50) = 3,16$

c) Membandingkan F-hitung dan F-tabel

Tujuan membandingkan F-hitung dan F-tabel adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian dan

berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil F-hitung sebesar **10,976** dan F-tabel sebesar 3,16

d) Mengambil keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan F-hitung sebesar 10,976. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,976 > 3,16$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen yang meliputi Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) menghasilkan perhitungan yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga PT Bypassindo Jayaindah perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan ke karyawan untuk kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Beban Kerja (X2) menghasilkan perhitungan yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hal ini membuktikan bahwa beban kerja dalam mengemban tugas sangat berpengaruh pada tingkat pengunduran diri karyawan karena kurang puas dalam tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 30,5%. Dengan kata lain 30,5% kepuasan kerja karyawan PT Bypassindo Jayaindah yang dilakukan dalam penelitian ini dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi dan beban kerja. Sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka akan diajukan saran-saran untuk melengkapi hasil penelitian yang dapat diberikan kepada PT Bypassindo Jayaindah sebagai berikut:

1. Pada Variabel Kompensasi, untuk ditahun selanjutnya perusahaan disarankan dapat memberikan bonus yang diberikan sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan dan dapat memberikan upah yang dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT Bypassindo Jayaindah. Hal ini dikarenakan kompensasi memiliki hubungan untuk meningkat-kan kepuasan kerja karyawan.

2. Pada Variabel beban kerja untuk ditahun selanjutnya perusahaan disarankan dapat menentukan target atau tuntutan tugas yg diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan porsi masing-masing karyawan itu sendiri. Hal itu dikarenakan beban kerja memiliki hubungan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja untuk ditahun selanjutnya perusahaan dapat mempertahankan lingkungan budaya kerja yang baik dan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang karyawan tempuh dengan cara mengetahui pendidikan karyawan tersebut. Sehingga sesuai lah dengan keahlian yang mereka punya dengan pekerjaan yang karyawan emban.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, D. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhrum, M. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja se-bagai Variabel Mediasi pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahendrawan, I. G. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Panca Dewata Denpasar*. Bali: Universitas Udayana.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Prof. Dr. H. Mansyur Ramly, S.E., M.Si, P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Zaki, H. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan*. Riau: Universitas Muhammadiyah Riau.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah. Mengambil : Dosa

No. Urut :

KUESIONER
PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BYPASSINDO JAYAINDAH



Kata Pengantar

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang terkasih

Perkenalkan nama saya Mariabet Yunita Albrait Hutabalian, Mahasiswa Tingkat Akhir angkatan 2016 Politeknik STMI Jakarta dengan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait Tugas Akhir yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bypassindo Jayaindah"

Saya memohon sekiranya kepada Bapak/ Ibu/ Sdra/i berkenan untuk menjawab atau meluangkan waktunya untuk penelitian saya ini guna pemenuhan penelitian saya. Atas kerjasamanya dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Mariabet Yunita Albrait Hutabalian

A. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan beri tanda centang (✓) dari pilihan yang disediakan dan jawablah semua pertanyaan dibawah ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Pendidikan Terakhir
 - SD Diploma I-III
 - SMP Diploma IV – S1
 - SMA/SMK S2
4. Jabatan :
5. Status Karyawan :
 - Karyawan Tetap
 - Karyawan Kontrak

C. Keterangan :

- SKOR 1, STS = Sangat Tidak Setuju
SKOR 2, TS = Tidak Setuju
SKOR 3, N = Netral
SKOR 4, S = Setuju
SKOR 5, SS = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KOMPENSASI						
1.	Perusahaan kurang memberikan Gaji yang sesuai dengan konsekuensi dan kedudukan sebagai seorang karyawan					
2.	perusahaan kurang memberikan upah yang sesuai dengan yang sesuai dengan tugas dan kebutuhan saya					
3.	Bonus yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan					
4.	perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bertanggung jawab men-capai tujuan					
5.	Perusahaan sudah memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
BEBAN KERJA						
1.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Jam bekerja dan istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal yang disepakati					
3.	Perusahaan memberikan target kerja kepada saya					
4.	Saya mampu menyelesaikan target tugas yang diberikan oleh perusahaan					
5.	target perusahaan sangat memberatkan saya dalam menjalankan tuntutan tugas					
KEPUASAN KERJA KARYAWAN						
1.	tugas yang saya kerjakan sesuai dengan pendidikan saya					
2.	sebagai karyawan saya memperoleh pendapatan yang belum memadai					
3.	saya merasa puas bila diikutsertakan di diorganisasi tersebut dalam memecahkan masalah perusahaan					
4.	pekerjaan saya saat ini sangat sesuai dengan keahlian saya					
5.	saya sudah merasa cocok dengan rekan-rekan kerja saya					

Dari Hasil Jawaban Responden

1. Kompensasi

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	5	24
6	4	4	5	4	5	22
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	4	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	5	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	4	5	4	23
19	5	5	4	5	4	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	5	24
23	3	4	5	4	4	20
24	5	4	4	4	3	20
25	2	5	4	4	4	19
26	2	5	4	5	4	20
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	5	4	4	23
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	2	4	4	18
33	5	5	4	4	4	22
34	5	5	4	4	4	22
35	5	4	4	4	5	22
36	5	4	4	5	4	22
37	2	5	3	5	4	19
38	5	4	4	5	5	23
39	5	5	4	4	4	22
40	2	4	4	4	4	18

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
41	2	4	4	4	4	18
42	5	5	5	4	4	23
43	5	3	4	5	4	21
44	3	4	4	5	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	4	24
47	5	5	4	5	5	24
48	5	5	2	4	2	18
49	5	5	4	4	4	22
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	4	5	5	24
52	5	4	4	5	4	22
53	5	5	5	5	5	25

2. Beban Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	3	5	3	21
6	4	5	5	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	4	3	2	17
11	4	5	5	3	3	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	4	4	4	21
16	4	4	5	2	2	17
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24
19	5	4	5	4	4	22
20	4	4	5	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21
25	4	5	4	4	5	22
26	4	5	5	2	2	18

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
27	4	4	4	4	2	18
28	4	4	5	5	4	22
29	5	5	5	4	4	23
30	4	4	5	4	2	19
31	4	4	4	3	2	17
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	2	4	4	19
34	4	4	4	2	4	18
35	5	4	5	4	4	22
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	5	5	4	22
38	4	5	5	5	5	24
39	4	4	4	3	3	18
40	4	4	5	4	4	21
41	4	4	5	4	4	21
42	4	4	4	2	2	16
43	4	4	5	4	2	19
44	4	4	5	4	2	19
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	4	24
48	4	4	4	2	2	16
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	4	5	5	23
51	4	4	4	4	4	20
52	4	2	4	5	4	19
53	5	5	5	5	5	25

3. Kepuasan Kerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	4	5	22
3	5	4	5	4	5	23
4	2	4	5	5	5	21
5	4	2	5	4	5	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	2	5	5	5	22
8	4	5	4	5	5	23
9	5	5	4	5	5	24
10	2	2	4	3	5	16
11	4	5	4	4	5	22
12	4	5	5	4	5	23

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	5	21
16	2	5	5	5	5	22
17	4	4	5	5	5	23
18	5	4	5	5	5	24
19	4	4	5	5	5	23
20	5	4	5	5	5	24
21	5	4	5	4	5	23
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	5	5	5	23
24	2	4	5	4	5	20
25	2	4	4	4	5	19
26	3	4	4	4	5	20
27	2	5	5	5	5	22
28	4	4	5	5	5	23
29	4	4	5	4	5	22
30	4	4	5	5	5	23
31	2	4	4	4	4	18
32	2	4	4	4	5	19
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	4	4	5	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	5	22
38	5	4	4	4	5	22
39	2	4	4	4	5	19
40	4	2	4	4	4	18
41	2	4	4	4	5	19
42	2	4	4	2	5	17
43	2	3	4	2	4	15
44	2	4	4	2	5	17
45	5	4	5	5	5	24
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	5	21
50	4	2	5	4	5	20
51	4	4	5	4	5	22
52	3	2	5	5	5	20
53	5	4	5	5	5	24

Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 22.0

1. Validitas dan Reabilitas

a. Kompensasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,268	,257	,169	,259	,702**
	Sig. (2-tailed)		,053	,063	,226	,061	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,268	1	,221	,160	,225	,531**
	Sig. (2-tailed)	,053		,112	,252	,105	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	,257	,221	1	,185	,548**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,063	,112		,184	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	,169	,160	,185	1	,475**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,226	,252	,184		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	,259	,225	,548**	,475**	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,061	,105	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL.X1	Pearson Correlation	,702**	,531**	,689**	,544**	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	5

b. Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,280*	,220	,330*	,361**	,615**
	Sig. (2-tailed)		,043	,113	,016	,008	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	,280*	1	,119	,146	,201	,482**
	Sig. (2-tailed)	,043		,397	,298	,148	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	,220	,119	1	,140	,067	,440**
	Sig. (2-tailed)	,113	,397		,318	,635	,001
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	,330*	,146	,140	1	,627**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,016	,298	,318		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	,361**	,201	,067	,627**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,008	,148	,635	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL.X2	Pearson Correlation	,615**	,482**	,440**	,781**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	5

C. Kepuasan Kerja Karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	,136	,345*	,481**	,153	,771**
	Sig. (2-tailed)		,333	,011	,000	,273	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	,136	1	,003	,258	,220	,534**
	Sig. (2-tailed)	,333		,985	,062	,113	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	,345*	,003	1	,530**	,342*	,597**
	Sig. (2-tailed)	,011	,985		,000	,012	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	,481**	,258	,530**	1	,283*	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,000		,040	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	,153	,220	,342*	,283*	1	,444**
	Sig. (2-tailed)	,273	,113	,012	,040		,001
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,771**	,534**	,597**	,797**	,444**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	5

2. Uji Multikolinearitas (Uji Asumsi Klasik)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,005	3,307		1,816	,075		
TOTAL.X1	,356	,136	,330	2,628	,011	,880	1,136
TOTAL.X2	,359	,131	,343	2,731	,009	,880	1,136

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

3. Korelasi

- Analisis Korelasi Sederhana Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		TOTAL.X1	TOTAL.Y
TOTAL.X1	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	53	53
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Analisis Korelasi Sederhana Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		TOTAL.X2	TOTAL.Y
TOTAL.X2	Pearson Correlation	1	,457**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	53	53
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

● Analisis Korelasi Berganda X1, X2, dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,277	1,98131

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,005	3,307		1,816	,075
	TOTAL.X1	,356	,136	,330	2,628	,011
	TOTAL.X2	,359	,131	,343	2,731	,009

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

5. Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,277	1,98131

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,005	3,307		1,816	,075
	TOTAL.X1	,356	,136	,330	2,628	,011
	TOTAL.X2	,359	,131	,343	2,731	,009

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,174	2	43,087	10,976	,000 ^b
	Residual	196,279	50	3,926		
	Total	282,453	52			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1