



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Harapan Tani Nusantara

Khofiyah Amanah*, Andrias Dwimahendrawan

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. CV. Harapan Tani Nusantara yang berlokasi di Jember, Indonesia merupakan objek penelitian. Teknik sampel yang digunakan yaitu purposive sampling dengan kriteria lama kerja 6 bulan dan sudah menerima kompensasi seperti tunjangan hari raya, yang berarti jumlah sampel sebanyak 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F sebesar 12,811 dan tingkat signifikansi $<0,01$. Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = -5,343$; $p < 0,001$), sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,541$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, sementara kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3182>

*Correspondence: Khofiyah Amanah

Email: email@e-mail.com

Received: 22-11-2025

Accepted: 22-12-2025

Published: 22-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee job satisfaction. CV. Harapan Tani Nusantara, located in Jember, Indonesia, was chosen as the research object. The sampling technique used was purposive sampling with the criteria of a minimum of 6 months of work experience and having received compensation such as holiday allowances, resulting in a total sample of 32 employees. This study employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results indicate that workload and compensation simultaneously have a significant effect on job satisfaction, with an F value of 12.811 and a significance level of <0.01 . Partially, workload has a negative and significant effect on job satisfaction ($t = -5.343$; $p < 0.001$), while compensation has a positive and significant effect ($t = 6.541$; $p < 0.001$). These findings suggest that a high workload tends to reduce job satisfaction, whereas fair and appropriate compensation can significantly enhance job satisfaction.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Human Resource Management

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat telah menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan kreatif untuk menghadapi persaingan tersebut. Jika perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka karyawan harus mendapatkan kepuasan kerja (Marwansyah, 2016). Seorang karyawan yang telah bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya memiliki keinginan untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Keinginan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pekerja dan mencakup perasaan serta tingkah laku dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka, yang muncul melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Saputra, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan mental yang positif yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja, sehubungan dengan kontribusi mereka dan pemenuhan kebutuhan secara optimal (Tegar, 2019). Kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang terus berkembang seiring dengan waktu, dan setiap individu senantiasa berupaya memenuhi kebutuhan tersebut (Rivai & Sagala, 2017). Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang tidak hanya melibatkan perasaan positif terhadap pekerjaan, tetapi juga menyangkut pemenuhan kebutuhan personal serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Sesuai hasil penelitian milik Taruna (2022), menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy Medan dan, penelitian menurut Cahyani et al. (2020), menghasilkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Lestari Sejati Bandung. Sedangkan menurut hasil penelitian Mahendrawan (2015), menjelaskan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan di PT. Dewata Denpasar. Artinya, semakin kecil kompensasi yang diterima dan semakin besar beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

Ha 1: Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Beban kerja adalah jumlah rata-rata frekuensi kegiatan dari setiap jenis pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Hasyim, 2020). Beban kerja adalah sesuatu yang disebabkan dari terbatasnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Adisti et al, 2024). Beban kerja adalah kumpulan tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit dalam organisasi yang memiliki wewenang atau tanggung jawab jabatan, dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Berdasarkan beberapa definisi dan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keseluruhan jumlah pekerjaan yang mempengaruhi individu atau faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kinerja kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, beban kerja harus disetujui dan diatur dengan optimal sehingga tidak menimbulkan stres bagi individu atau organisasi.

Dari hasil penelitian Meilasari et al. (2020), pada PT. Surya Rengo Containers menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), di Hotel Maxone Malang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian Astuti et al. (2022), yaitu menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya jika karyawan diberi beban kerja yang banyak maka akan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya jika karyawan

diberi beban kerja yang sedikit maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

Ha 2: Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan atas pencapaian hasil kinerja mereka (Adisti et al., 2024). Kompensasi diartikan sebagai perolehan dalam bentuk uang, baik itu langsung maupun tidak langsung, sebagai tanda terimakasih dari perusahaan tersebut (Saputra, 2021). Kompensasi yaitu komponen penting yang dipahami oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja (Tegar, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk terus berkinerja optimal dan sekaligus menunjukkan peran penting mereka dalam organisasi maupun masyarakat.

Hasil penelitian Agathanisa & Prasetio (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian dari Veriyani & Prasetio (2018), bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Hakim & Muhdi (2019), menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah kepengawasan timur Kabupaten Pemalang. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

Ha 3: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tabel 1. Data Produsen Benih Padi Wilker V Jember Tahun 2023

No	Nama Perusahaan	Produksi Tahunan (Kg)	Alamat
1	UD. Makmur Sejahtera	1,373,235	Jl. Flamboyan No. 48, Gawok, Dukuh Dempok, Wuluhan
2	CV. Harapan Tani	1,002,135	Jl. Tawes, Kaliwates
3	UD. Pari Wangi	413,330	Kandang Kidul, Pecoro Rambipuji
4	UD. Restu Tani	370,632	Krajan kidul, Sukoreno Umbulsari
5	UD. Wong Tanisae	366,631	Sumuran, Klompangan Ajung
6	UD. Maya Sari	312,050	Jl. Lojejer, Tamansari Wuluhan
7	UD. Primasari Tani	235,000	Krajan, Glagahwero Panti
8	CV. Citra Buana Persada	210,330	Langsepan, Rowo Indah Ajung
9	CV. Sumber Hasil	159,530	Krajan, Pontang Ambulu
10	UD. Wongtani Makmur	134,630	Sumuran Wetan, Limbungsari Ajung
11	UD. Agro Tani	94,367	Jl. Sunan Muria, Ampel Wuluhan
12	KT. Rukun Tani	93,640	Krajan Kidul, Curah Lele, Balung
13	UD. Tani Sejati	93,020	Sumberan Karanganyar Ambulu
14	CV. Mayangsari Agro Seed	65,497	Curahrejo Sumberejo Ambulu
15	UD. Sumber Agung	60,565	Sukowono

No	Nama Perusahaan	Produksi Tahunan (Kg)	Alamat
16	Kopontren Sunan Giri	54,880	Krajan Tengah, Curah Lele Balung
17	UD. Nurtani	54,732	Tekoan Tanggul Kulon
18	UD. Bina Tani	47,200	Curah Cabe, Gambirono Bangsalsari
19	CV. Millenia Chierlindo	46,570	Bagorejo, Gumukmas
20	UD. Mitra Agrindo Sejati	45,260	Jl. Perumdim raya, Krajan Jubung, Sukorambi
21	UD. Galih Tani	33,260	Gawok, Dukuh Dempok Wuluhan
22	UD. Zahro Abadi	15,310	Jember
23	PT. Pandhega Nusa Bersaudara	15,990	Jember
24	UD. Mayang Srie	6,552	Krajan, Tegalrejo, Mayang
25	CV. Berkah Hasil Bumi	4,930	Sumberejo, Glundengan Wuluhan
26	PT. Makmur Sejahtera Jember	0,800	Pergudangan pesona Ajung park blok 8-9, Krajan, Ajung

Sumber: Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH) Koordinator Wilayah Kerja V Jember Tahun 2023

Dari data diatas menjelaskan bahwa produsen benih padi yang berada di Kabupaten Jember memiliki persaingan yang besar dimana terdapat 26 produsen benih padi yang berada di Kabupaten Jember. UD Makmur Sejahtera merupakan perusahaan yang memproduksi benih padi terbesar di kabupaten jember yang produksi sebesar 1,373,235 kg/tahun. Dan oleh CV. Harapan tani nusantara yang memproduksi sebesar 1,002,135 kg/tahun.

CV Harapan Tani Nusantara yaitu sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2006 dan berlokasi Jl. Tawes, Kelurahan Kaliwates, Kabupaten Jember dimana CV. Harapan Tani Nusantara ini bergerak dalam bidang pertanian yaitu sebagai produsen benih padi dimana perusahaan tersebut menyediakan berbagai jenis varietas padi yang dibutuhkan oleh para konsumen.

Tabel 2. Data Varietas Benis Padi

UD. Makmur Sejahtera	CV Harapan Tani Nusantara
1. Inpari 32	1. Ciherang
2. Cigeulis	2. Cibogo
3. Cibogo	3. Mekongga
4. Situbagendit	4. Inpari 32 HDB
5. Pepe	5. Inpari 33
6. Sintanur	6. Inpari 43
7. Inpari 44	7. IR 64
8. Inpari 48	8. Sintanur
9. Inpari 43	9. Situbagendit
10. Padjadjaran	10. Logawa
11. Ciherang	11. Cigeulis
12. Mekongga	12. Siliwangi
	13. Inpari 48
	14. Inpari 49

-
15. Inpari 50
16. Cakra Buana
-

Sumber: Data diolah tahun 2025

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa CV Harapan Tani merupakan perusahaan yang menyediakan 16 varietas benih padi dimana terbanyak pada Kabupaten Jember dibandingkan UD. Makmur Sejahtera yang hanya menyediakan varietas benih padi sejumlah 12. Karyawan pada CV Harapan Tani mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan di UD Makmur Sejahtera, karena mereka harus melaksanakan pekerjaan secara hati-hati agar benih padi yang diolah tidak tercampur dengan varietas lain.

Tabel 3. Jumlah pegawai yang keluar dan masuk

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan masuk
Oktober 2024	37	4	1
November 2024	34	2	3
Desember 2024	35	1	0
Januari 2025	34	1	2
Februari 2025	35	2	1
Maret 2025	34	2	0
April 2025	32	0	2
Total	34	12	9

Sumber: CV Harapan Tani Nusantara 2025

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat rata-rata jumlah karyawan yang keluar di CV. Harapan Tani Nusantara setiap bulannya sebanyak 2 orang dan karyawan yang masuk rata-ratanya sejumlah 2 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan di mana karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Di antaranya adalah tidak adanya bonus ketika omzet mencapai target, tidak adanya penghargaan atau reward bagi karyawan yang rajin, serta hari libur yang tidak pasti. Selain itu, beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan juga berbeda-beda, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Permasalahan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga agar karyawan tetap merasa puas terhadap pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metodologi

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Harapan Tani Nusantara yang berjumlah 32 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu primer (observasi) dan sekunder (literatur artikel). Teknik pengumpulan data diperlukan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuisioner dimana diberikan langsung pada pegawai atau responden.

Indikator beban kerja mengacu pada pendapat Koesomowidjojo (2017:33), yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Indikator kompensasi diambil dari Zunaidah et al. (2020:9), yang mencakup upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kepuasan kerja mengambil indikator menurut Afandi (2018:82), yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Data dianalisis menggunakan beberapa uji yaitu uji validitas dengan kriteria $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, uji reliabilitas apabila (Cronbach Alpha (α) > 0.60 maka butir pernyataan tersebut reliabel & (Cronbach Alpha (α) < 0.60 maka butir pernyataan tidak reliabel). Uji asumsi klasik meliputi normalitas dengan kriteria Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi normal begitupun sebaliknya. Multikolinearitas dengan syarat apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen, dan sebaliknya. Heteroskedastisitas memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas begitupun sebaliknya. Uji analisis regresi linier berganda terbagi menjadi 2 yaitu koefisien Determinasi jika nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 rendah, berarti variabel independen tidak banyak memengaruhi atau menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen begitupun sebaliknya (Ghozali, 2007:8). Koefisien regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Dan terakhir yaitu uji hipotesis yang terbagi menjadi dua yaitu simultan (Uji F) dimana jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F \text{ Hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Parsial (Uji t) dengan kriteria jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak H_a diterima atau bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap dependen, begitu pula sebaliknya.

Hasil dan Pembahasan

Koefisien regresi linier berganda digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.274	5.100		4.563	<.001
	Beban Kerja	-.741	.139	-.529	-5.343	<.001
	Kompensasi	.804	.123	.648	6.541	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel yang diteliti adalah beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) sehingga model persamaanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \text{ Beban Kerja} + b_2 \text{ Kompensasi}$$

$$Y = 23,274 + (-0,741) + 0,804$$

$Y = 23,274 - 0,741 + 0,804$, dari persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstan sebesar 23,274 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) nilai konstan Kepuasan kerja karyawan (Y) sudah mempunyai besaran senilai 23,274
- Koefisien Beban Kerja (X1) = -0,741 hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan peningkatan 1 variabel beban kerja akan menurunkan variabel kepuasan kerja sebesar -0,741.
- Nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,804. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan peningkatan 1 variabel kompensasi akan meningkatkan 1 variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,804.

Uji hipotesis simultan dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi 0,05 maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Perhitungan F_{tabel} dengan perhitungan degree of Freedom ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$) dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 3 variabel dan n merupakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 32 responden. Sehingga dapat diketahui $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 32-3 = 29$ pada taraf signifikansi 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,328. Berikut merupakan hasil uji F simultan pada penelitian ini

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.967	2	151.483	12.811	<.001 ^b
	Residual	342.908	29	11.824		
	Total	645.875	31			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja						

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 12,811 dan nilai signifikansi sebesar <0,001. Dimana F hitung (12,811) > F tabel (3,328) dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini diartikan bahwa Ha diterima dengan pengaruh signifikan dimana secara simultann variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan kriteria pengujian t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak serta pengujian signifikansi dengan a = jika nilai signifikan < 0,05 amaka pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakn signifikan. Perhitungan t tabel dengan Degree Of Fredom (df) = n-1 dimana n = jumlah sampel sebanyak 32, k = jumlah seluruh variabel yang diteliti yaitu 3 variabel, sehingga dapat dihitung df = 32-1 = 31 dengan a = 0,025, maka diperoleh t tabel dengan nilai 2,040. Hasil uji t ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.274	5.100		4.563	<.001
	Beban Kerja	-.741	.139	-.529	-5.343	<.001
	Kompensasi	.804	.123	.648	6.541	<.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Lampiran 8, diolah (2025)

Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji parsial diperoleh sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel beban kerja (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh hasil t hitung sebesar |-5,343| dengan nilai sig.t sebesar <0,001. Nilai statistik uji t hitung |-5,343| lebih besar daripada t tabel 2,040 atau nilai signifikan t (0,001 < 0,05), maka pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini

menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara negatif secara signifikan oleh beban kerja.

- b. Hasil uji t variabel kompensasi (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh hasil t hitung sebesar 6,541 dengan nilai sig.t sebesar $<0,001$. Nilai statistik uji t hitung 6,541 lebih besar daripada t tabel 2,040 atau nilai signifikan t ($0,001 < 0,05$), maka pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif secara signifikan oleh kompensasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Harapan Tani Nusantara, diperoleh bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka tingkat kepuasan kerjanya semakin menurun. Sebaliknya, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi penting bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan pemberian kompensasi yang layak untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang optimal akan berdampak positif pada motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Adapun saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan yaitu dengan menambah variabel lain dari penelitian sekarang, objek penelitian selanjutnya dapat diberbagai sektor atau perusahaan yang lebih besar dan disarankan agar dapat meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1076–1085.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek, dan Indikator). In *Eureka Media Aksara*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen(JMM Online)*, 2(4), 308–319.

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Cahyani, A. S., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 624–629. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21308>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1).
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Ndruru, A., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 9. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2740>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Taruna, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 411–418. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i3.113>
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan* (Pertama). Yogyakarta: Quadrant.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2.

-
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di kota Malang. *Parsimonia*, 4.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi (Pertama)*. Palembang: Universitas Sriwijaya.