



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya)

Brilly Wahyu Priatmoko^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

Diterima: 19-09-2024 | Disetujui: 20-09-2024 | Diterbitkan: 21-09-2024

ABSTRACT

Business people must be able to maintain their company's position in increasingly tight global marketing in both services and goods. Business people think hard to maintain their position in the business to win the competition through determining the right strategy by utilizing their human resources. The purpose of this study was to analyze the significance effect of compensation and workload on employee job satisfaction, significance effect of workload on employee job satisfaction, analyze the significance effect of job satisfaction, compensation and workload on employee performance and analyze the significance effect of compensation and workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted on employees of PT Andalan Dua Satu Ekspres Surabaya Branch with survey techniques. The study population was 96 employees so that all of them became research samples with saturated sampling technique. Data collection techniques used questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression, t test, F test, coefficient of determination and sobel test. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. Workload does not have a significant effect on employee performance with job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Compensation, Workload, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Pelaku bisnis harus mampu mempertahankan posisi perusahaannya dalam pemasaran global yang semakin ketat baik di bidang jasa maupun barang. Pelaku bisnis berpikir keras untuk mempertahankan posisinya di dalam bisnis untuk memenangkan persaingan melalui penetapan strategi yang tepat dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan teknik survei. Populasi penelitian sebanyak 96 karyawan sehingga semuanya menjadi sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wahyu Priatmoko, B. ., & Fii Ahsani, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 679-693. <https://doi.org/10.62710/z1et3402>

PENDAHULUAN

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategi terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Ricardianto, 2018:15)

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil *output* yang didapatkan cenderung rendah.

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan teknik survei. Jenis data dalam penelitian terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian terdiri dari dari sumber data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya yang jumlahnya 96 karyawan. Karyawan sebanyak 96 karyawan, sehingga seluruhnya menjadi sampel penelitian dengan teknik penelitian populasi atau jenuh. Analisis yang dilakukan yaitu : Analisis Deskriptif, Deskriptif Karakteristik Responden , Deskripsi Hasil Jawaban Responden dan Analisis Regresi Linear Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Andalan Dua Satu Ekspres merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket dan dokumen melalui udara dan darat ke seluruh wilayah di Indonesia dengan *Service Door to Door*. PT. Andalan Dua Satu Ekspres berdiri pada tahun 1991 di Surabaya dan telah beroperasi di Jakarta sejak tahun 1992. PT. Andalan Dua Satu Ekspres telah memiliki cabang-cabang tersebar di seluruh Indonesia antara lain: Tangerang Bogor, Cirebon, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Solo, Denpasar, Medan, Pekanbaru, Banjarmasin, Makasar, Manado, Ambon, Balikpapan, dan Samarinda. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa pengiriman di Indonesia, perusahaan sanggup bertahan dan bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman besar lainnya dengan menunjukkan eksistensinya sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman yang dapat dipercaya dan layak dijadikan sebagai mitra kerja. Salah satunya berada di Surabaya dengan alamat Jl. Jemur Handayani 50, Ruko Surya Inti Permata, Jl. Jemur Andayani No.101 - 102 Blok D, Siwalankerto, Kec. Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur 60143.

PT. Andalan 21 Express menerapkan beberapa sistem dan prosedur pengiriman barang untuk mencapai target yang ditentukan, yaitu mengirimkan barang ke tujuan dengan batas waktu yang telah diberikan kepada pelanggan. Sistem Informasi pada jasa pengiriman barang ini dimulai dari pengiriman yang berawal dari kantor cabang atau kantor agen, dimana permintaan pengiriman oleh pengirim sampai pada barang tersebut dikirim dan diterima oleh penerima dan dilakukannya penginformasian status pengiriman. Cara mengirim barang di PT. Andalan 21 Express ini pelanggan bisa datang langsung ke kantor cabang atau melakukan pesanan via telfon ke *customer service* untuk proses pengambilan barang setelah itu *Customer Service* akan menjadwalkan pengambilan barang perwilayah kepada kurir yang bertugas.

Analisis Data Regresi

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.193	2.460		5.363	0.000
Kompensasi	0.625	0.114	0.487	5.478	0.000
Beban Kerja	-0.126	0.050	-0.223	-2.505	0.014

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

1) Persamaan Regresi 1

Hasil persamaan regresi linier berganda 1 dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Z = 13,193 + 0,625 X_1 - 0,126 X_2$$

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 13,193 dan bernilai positif, berarti apabila kompensasi dan beban kerja dianggap tetap maka kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya adalah positif.

- b) Nilai koefisien variabel kompensasi (b_1) sebesar 0,625 dan bertanda positif, berarti bahwa apabila kompensasi semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya juga akan meningkat dengan asumsi beban kerja dianggap tetap.
- c) Nilai koefisien variabel beban kerja (b_2) sebesar 0,126 dan bertanda negatif, berarti setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan asumsi kompensasi dianggap tetap.
- 2) Persamaan Regresi 2
- Hasil persamaan regresi linear berganda 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.065	2.920		7.556	0.000
Kompensasi	0.558	0.136	0.333	4.102	0.000
Beban kerja	-0.255	0.054	-0.344	-4.722	0.000
Kepuasan kerja	0.397	0.108	0.304	3.692	0.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil persamaan regresi linier berganda II dan interpretasinya yaitu:

$$Y = 22,065 + 0,558 X_1 - 0,255 X_2 + 0,397 Y_1$$

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 22,065 dan bernilai positif, berarti apabila kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya adalah positif.
- b) Nilai koefisien variabel kompensasi (b_1) sebesar 0,558 dan bertanda positif, berarti apabila kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya juga akan meningkat dengan asumsi beban kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap.
- c) Nilai koefisien variabel beban kerja (b_2) sebesar 0,255 dan bertanda positif, berarti apabila beban kerja semakin meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan asumsi kompensasi dan kepuasan kerja dianggap tetap.
- d) Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (b_3) sebesar 0,397 dan bertanda positif, berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan asumsi kompensasi dan kepuasan kerja dianggap tetap.
- a. Uji t (Uji Signifikansi)
- Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya)

(Wahyu Priatmoko, et al.)

terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil uji t masing-masing variabel tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji T

Pengaruh Variabel	t_{hit}	sig	Keterangan
Kompensasi → kepuasan kerja	5.478	0.000	H ₁ terbukti
Beban kerja → kepuasan kerja	-2.505	0.014	H ₂ terbukti
Kompensasi → kinerja	4.102	0.000	H ₄ terbukti
Beban kerja → kinerja	-4.722	0.000	H ₅ terbukti
Kepuasan kerja → kinerja	3.692	0.000	H ₃ terbukti

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
 Hasil uji t variabel kompensasi diperoleh t hitung 5,478 dengan $p\ value$ $0,006 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, sehingga H₁ terbukti kebenarannya.
 - 2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
 Hasil uji t variabel beban kerja diperoleh t hitung -2,505 dengan $p\ value$ $0,014 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, sehingga H₂ terbukti kebenarannya.
 - 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t variabel kepuasan kerja diperoleh t hitung 3,692 dengan $p\ value$ $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, sehingga H₃ terbukti kebenarannya.
 - 4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t variabel kompensasi diperoleh t hitung 4,102 dengan $p\ value$ $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, sehingga H₄ terbukti kebenarannya.
 - 5) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil uji t variabel beban kerja diperoleh t hitung -4,722 dengan $p\ value$ $0,000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, sehingga H₅ terbukti kebenarannya.
- b. Uji F (Uji Ketepatan Model)
- Uji ketepatan model digunakan untuk menganalisis ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F

Persamaan Regresi 1					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	154.300	2	77.150	27.030	0.000
Residual	265.440	93	2.854		
Total	419.740	95			

Persamaan Regresi 2					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	435.279	3	145.093	47.230	0.000
Residual	282.627	92	3.072		
Total	717.906	95			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil penelitian pada regresi 1 diperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$, , berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya.

Hasil penelitian pada regresi 2 diperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$, , berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Persamaan regresi 1				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.606 ^a	0.368	0.354	1.689

Persamaan regresi 2				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779 ^a	0.606	0.593	1.753

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil koefisien determinasi persamaan regresi 1 diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,354 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebesar 35,4% sedangkan sisanya sebesar 64,6% (100% - 35,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya, budaya organisasi dan stres kerja.

Hasil koefisien determinasi persamaan regresi 2 diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,593 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% (100% - 59,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya, budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi.

d. Uji Sobel

Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel atau *Sobel Test*. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (kompensasi dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Hasil uji sobel tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Sobel

	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	13.193	2.460
Kompensasi	0.625	0.114
Beban kerja	-0.126	0.050
Dependent Variable: kepuasan kerja		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	0.558	0.136
Kompensasi	-0.255	0.054
Beban kerja	0.397	0.108
Kepuasan kerja	0.558	0.136
Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Data primer yang Diolah, 2024

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil koefisien regresi bertanda positif,

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya)

(Wahyu Priatmoko, et al.)

sehingga dengan kompensasi yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi menjadi salah satu indikator dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, apabila perusahaan tidak adil dalam memberikan upah atau gaji, akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan diantara karyawan itu sendiri. Kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula (Simamora, 2017: 218). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Aisah (2022); Dewi, dkk (2022) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil koefisien regresi bertanda negatif, sehingga dengan beban kerja yang semakin meningkat maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang rendah (Yuananda dan Indriati, 2022). Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Paijan dan Putri, 2019). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Wahyuni dan Irfani (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil koefisien regresi bertanda positif, sehingga dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana, Ma'arif dan Muzakki., 2019). Sutrisno (2016: 119) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga dengan kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja tinggi maka lebih produktif serta efektif (Azhari, Resmawan dan Ikhsan, 2021). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Wellem and Djawoto (2022); Wulandari, Sutrisno dan Kurniawan (2022) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil koefisien regresi bertanda positif, sehingga dengan kompensasi yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi berperan penting pada hubungan kerja karyawan dan perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan bekerja mencapai kinerja yang semakin tinggi (Saihudin, 2019: 112). Terpenuhinya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan (Santi dan Widodo, 2021), semakin tinggi kompensasi

yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat sehingga kinerjanya pun semakin baik (Lobubun, 2022). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Tampubolon (2021); Hendrasti, Syahrul dan Fahmy (2022) bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan,

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya. Hasil koefisien regresi bertanda negatif, sehingga dengan beban kerja yang semakin meningkat maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan perusahaan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Syamsudin, dkk, 2023). Tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan negatif, dan hal ini mengarah ke kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Aisah (2022), Hendrasti, Syahrul dan Fahmy (2022) dalam penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu indikator dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan harus menjadikan kompensasi sebagai *feedback* yang dapat menjadi daya tarik peningkatan kinerja karyawan (Tampubolon, 2019). Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi dapat mengeluarkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Wahyuni dan Irfani (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di perusahaan langsung dipengaruhi oleh beban kerja tanpa melalui kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasakan kepuasan kerja akibat beban kerja yang tinggi, sehingga menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi yang berasal dari banyaknya tugas yang harus segera diselesaikan dan jam kerja yang panjang akan berpengaruh langsung membuat karyawan menjadi lelah, sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan yang membuat karyawan menjadi stres dan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Padahal seharusnya dengan adanya beban kerja yang efektif maka kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat dan dampaknya kinerja karyawan juga mengalami peningkatan (Listiana, Hatmawan dan Hasanah, 2020). Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Wulandari, Sutrisno dan Kurniawan (2022); Hendrasti, Syahrul dan Fahmy (2022) bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, dimana semakin kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, dimana semakin beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, dimana semakin kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
5. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya, dimana semakin beban kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin menurun.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan di tempat lain
2. Keterbatasan variabel, dimana beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja hanya diteliti dengan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebaiknya semakin meningkatkan gaji sehingga perusahaan tempat dalam memberikan gaji setiap bulan semakin mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya hendaknya selalu memberikan insentif karena bonus yang diberikan perusahaan tempat selama ini selalu dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.
2. Manajemen PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebaiknya semakin meningkatkan target yang harus dicapai karena karyawan tidak merasa bahwa fisiknya kurang menunjang dengan target yang harus saya capai dalam pekerjaan dan sebaiknya selalu memperhatikan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan agar karyawan bekerja lebih cepat. Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebaiknya semakin meningkatkan standar kerja sehingga karyawan mengerjakan

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya)

(Wahyu Priatmoko, et al.)

lebih banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dan sebaiknya selalu memperhatikan standar kerja sehingga pekerjaan yang kompleks tidak membuat karyawan sulit membagi waktu.

2. Manajemen PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebaiknya semakin meningkatkan kualitas kerja dengan cara bekerja semakin sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya sebaiknya selalu memperhatikan waktu kerja dengan cara datang ke kantor selalu tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Siti Nur. 2022. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang”. *Jurnal Ahli Muda Indonesia*. Vol 3 No 2, hal. 74-82.
- Apriyanti, Masayu Endang. 2020. “Percaya Diri dan Berpikir Strategis untuk Menghadapi Ketatnya Persaingan Bisnis”. *Jurnal Usaha*. Vol 1, No. 2, hal. 26-40.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azhari, Zulkifli, Erwin Resmawan dan M. Ikhsan. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Forum Ekonomi*. Vol 23 (2), hal. 187-193
- Anonim, 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi UNISRI. Surakarta.
- Bimantara, Abdi Mayu, Lucky O.H. Dotulong dan Victor P. K. Lengkong. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kurir PT J & T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.4, hal. 1261- 1271.
- Daryanti, Anggita dan Niken Widyastuti. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah”. *Optimal*, Vol. 20, No. 1, hal. 27-42
- Dewi, Dyah Handayani, Ade Risna Sari, Harun Samsuddin, Sri Yanna, Tri Apriyono. 2022. “Analisis Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Distributor Otomotif Nasional”. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3(5) 2022 : 3197-3200.
- Dharma, Agus. 2016. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Eliyana, A., Ma’arif, S., and Muzakki. 2019. “Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance”. *European Research on Management and Business Economics*, Vol 25 (3), pp. 144–150.
- Fadhilah, Zahro Nurlaila, Ayi Ahadiat dan Nova Mardiana. 2022. The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Expeditionary Companies”. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. Vol 11 No 6, pp. 37-43.
- Fauziek, Elizabeth dan Yanuar. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 3 No 3, hal. 680-687.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Govinda, I Wayan Rera dan Ni Wayan Mujiati. 2022. “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar”. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 11, No. 7, hal. 2022 : 1297 – 1316.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, Ridwan. 2022. “Analisa Kepuasan Kerja dalam Perusahaan Ekspedisi RAPL (Rayhan Alffard Proffesional Logistik)”. *Applied Industrial Engineering Journal*. Vol.6, No.1, hal. 35~39
- Hasibuan, SP. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendrasti, Nabila, Laura Syahrul, Rahmi Fahmy. 2022. “The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. X Padang City With Job Satisfaction as A Mediating Variable”. *JOSR: Journal of Social Research Desember*. 2 (1), pp. 65-78
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Listiana, Lupi Alfian, Aglis Andhita Hatmawan dan Karuniawati Hasanah. 2020. Pengaruh Job Description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Askrindo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.
- Lobubun, Munawir. 2022. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal Jayapura”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.14, No.2, hal. 104-113.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Marina, Ahmad Badawy Saluy, Novawiguna Kemalasari. 2023. “The Effect of Work Motivation on Career Development and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Mediation Variables”. *GIJTM*. Vol 1 No 2, pp. 63-77.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia. Surabaya.
- Paijan dan Anugrah Hutami Putri. 2019. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 5, No. 03, hal 152-165
- Pandari, Sulpiani. 2021. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo”. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol 5 No.14, hal. 164-188.
- Purnama, M.W.D., P.I. Rahmawati dan N.N. Yulianthini. 2020. “Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja”. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1, hal. 101-110.
- Rachmawati, K. 2016.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. In Media. Bogor.

- Rivai, Veitzhal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. P Sthepen dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Bob Sabran. Salemba Empat. Jakarta.
- Saihudin. 2019. *Sumber Daya Manusia*. UWAIS Inspirasi Indonesia. Ponorogo.
- Santi, Veri Eka dan Sri Widodo. 2010. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Vol 10 No 2, hal 1-9.
- Selendra, Putri Maimunah dan Resista Vikaliana. 2023. “Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi”. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. Vol 3, No 3, hal. 294–302
- Simamora, Henri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, M. Farhan dan Agtovia Frimayasa. 2023. “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta”. *Portofolio : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No 3, hal. 258-269.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Syamsudin, Rani Suryani, Nurul Aisyah dan Irwin Sukrisno. 2023. “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang Bekasi”. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin*. Vol 4 No 1, hal 318-329.
- Tampubolon, Manner. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*. Vol 2 No 1, hal 90-10
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Tessalonika, Regita Christa. 2021. “Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung”. *Productivity*, Vol. 2 No. 5, hal. 413-416.
- Umar, Husein, 2017. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vanchapo, Antonius. Riono 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Wahyuni, Rika dan Hadi Irfani. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang”. *Jurnal PSYCHE Fakultas Psikologi*, Vol. 12 , No.1, hal. 1-10.
- Wellem, Imanuel and Djawoto. 2022. “The Effect of Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable”. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) 1400 Surabaya, March 5-6th, 2022*
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wulandari, Ika Suci, Sutrisno2 dan Bayu Kurniawan. 2022. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2”. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif*. Vol 1 No 2, hal. 10-23
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.