

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi

Nada Fairuz Zahira Fadhillah Kurniawan¹, Diana Tambunan²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta, Indonesia.

e-mail korespondensi: nadafzfk13@gmail.com, diana.dtb@bsi.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga kondisi dan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 33 responden yang merupakan karyawan divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta memiliki kontribusi parsial lebih besar dibandingkan beban kerja. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R Square sebesar 0,478. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 47,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 52,2% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan Produksi.

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

Job satisfaction is an important aspect in maintaining employee conditions and performance in carrying out production activities. This study aims to analyze the effect of workload and compensation on job satisfaction among production division employees at PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. This study employed a quantitative approach with an associative method. The sample consisted of 33 respondents who were production division employees at PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 27. The results showed that workload had no significant effect on job satisfaction. Compensation had a positive and significant effect on job satisfaction and contributed more partially than workload. Simultaneously, workload and compensation had a significant effect on job satisfaction, with an R Square value of 0.478. These results indicate that the two variables explain 47.8% of the variation in job satisfaction, while the remaining 52.2% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Workload; Compensation; Job Satisfaction; Production Employees.*

1. Pendahuluan

Industri manufaktur makanan di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring meningkatnya permintaan pasar, baik domestik maupun internasional. Peningkatan permintaan tersebut mendorong perusahaan untuk meningkatkan aktivitas dan kapasitas produksi agar kebutuhan pasar dapat terpenuhi. Kondisi tersebut juga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjaga efektivitas proses operasional dan kualitas hasil produksi. Dalam situasi tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting karena karyawan memiliki peran langsung dalam menjalankan proses produksi dan mencapai target perusahaan.

PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi makanan serta merupakan bagian dari Daidan Group yang

berfokus pada kualitas dan inovasi produk. Peningkatan permintaan produksi, termasuk pesanan ekspor, menyebabkan aktivitas produksi pada perusahaan mengalami peningkatan. Untuk memenuhi target produksi tersebut, perusahaan melakukan penyesuaian jadwal kerja melalui pelaksanaan lembur pada divisi produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HC Senior Staff dan beberapa karyawan divisi produksi, peningkatan aktivitas produksi menyebabkan sebagian karyawan menjalani jam kerja yang lebih panjang. Kondisi tersebut menimbulkan keluhan berupa kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi setelah menjalani pekerjaan dalam durasi yang lebih lama dibandingkan jam kerja normal. Di sisi lain, perusahaan memberikan kompensasi berupa upah lembur sebagai bentuk penghargaan atas tambahan waktu kerja karyawan.

Fenomena tersebut juga terlihat pada data produksi perusahaan selama periode November 2025 sampai April 2026. Jumlah produk cacat atau *defective product* meningkat dari 5,8 ton pada November 2025 menjadi 9,6 ton pada April 2026. Pada periode yang sama, nilai *yield* mengalami penurunan dari 85% menjadi 78%. Peningkatan produk cacat dan penurunan *yield* tersebut terjadi bersamaan dengan meningkatnya aktivitas produksi dan penyesuaian jam kerja melalui pelaksanaan lembur. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak serta-merta menunjukkan adanya permasalahan pada sumber daya manusia, melainkan menjadi fenomena yang perlu dikaji lebih lanjut dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Salah satu aspek sumber daya manusia yang relevan dengan kondisi tersebut adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo dalam (Siregar & Linda, 2022), beban kerja berkaitan dengan durasi kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu. Beban kerja juga dapat dipahami sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang dipengaruhi oleh jumlah tugas, waktu penyelesaian, kemampuan, kapasitas, dan persepsi individu terhadap pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan dalam bekerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Selain beban kerja, kompensasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan dalam (Hulu et al., 2021), kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi dapat mencakup gaji, upah, tunjangan, bonus, fasilitas, dan insentif lembur. Pemberian kompensasi

yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai serta kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya dapat berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator yang dapat menggambarkan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya. Menurut Wibowo dalam (Lazuardi & Harahap, 2024), kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang yang dimiliki seseorang sebagai bentuk penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat individu bekerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, beban kerja dan kompensasi menjadi dua aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang belum konsisten pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan (Taruna et al., 2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Sitorus & Siagian, 2023) yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian (Siregar & Linda, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kompensasi, (Tupamahu et al., 2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Gustami et al., 2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, (Febrianti et al., 2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai hubungan beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Adanya peningkatan aktivitas produksi, pelaksanaan lembur, pemberian kompensasi lembur, serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi yang memiliki karakteristik pekerjaan dan kondisi operasional yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam konteks industri makanan, khususnya pada divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah

metode kuantitatif dengan melibatkan seluruh 33 karyawan divisi produksi sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dengan pengujian statistik yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) merupakan variabel independen, sedangkan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data penelitian yang selanjutnya dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi dengan objek penelitian karyawan divisi produksi. Populasi penelitian terdiri atas 33 karyawan yang berasal dari bagian Quality Control (QC), Extruder, Poles, Gorengan, Giling, Packing, Oven, dan Bumbu. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 33 responden.

Penelitian terdiri atas tiga variabel, yaitu beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Pengukuran masing-masing variabel dilakukan dengan menjabarkan variabel ke dalam indikator berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk cukup setuju, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022).

Beban kerja (X1) diukur berdasarkan tiga indikator menurut Koesomowidjojo, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Siregar & Linda, 2022). Kompensasi (X2) diukur berdasarkan empat indikator menurut Simamora, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Manao, 2022). Kepuasan kerja (Y) diukur berdasarkan lima indikator menurut Robbins, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*) (Efendi et al., 2023). Secara keseluruhan, instrumen penelitian terdiri atas 32 butir pernyataan, yaitu 8 butir untuk beban kerja, 10 butir untuk kompensasi, dan 14 butir untuk kepuasan kerja.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant

Cikarang Bekasi dan didukung dengan observasi untuk memperoleh gambaran kondisi pekerjaan secara langsung. Menurut Sugiyono dalam (Sihura, 2025), Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dengan pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian, meliputi data hasil produksi (*yield*), barang BS/NG, jumlah karyawan, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian (Nashrullah et al., 2023).

Data yang terkumpul diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis diawali dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali dalam (Reviyaldi & Akbar, 2023), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen, dengan kriteria Cronbach's Alpha $> 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji linearitas. Uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50 (Sianturi, 2025), sedangkan pengujian heteroskedastisitas dan multikolinearitas mengacu pada kriteria yang digunakan dalam penelitian. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen (Arifianto et al., 2022). Setelah seluruh persyaratan terpenuhi, digunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Menurut Ghozali dalam (Hayatun & Ernawati, 2022), Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan beban kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Seluruh analisis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau ketepatan setiap item pernyataan dalam kuesioner sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,470	0,344	Valid
	X1.2	0,638	0,344	Valid
	X1.3	0,511	0,344	Valid
	X1.4	0,505	0,344	Valid
	X1.5	0,620	0,344	Valid
	X1.6	0,533	0,344	Valid
	X1.7	0,524	0,344	Valid
	X1.8	0,552	0,344	Valid
Kompensasi	X2.1	0,748	0,344	Valid
	X2.2	0,536	0,344	Valid
	X2.3	0,740	0,344	Valid
	X2.4	0,763	0,344	Valid
	X2.5	0,560	0,344	Valid
	X2.6	0,689	0,344	Valid
	X2.7	0,811	0,344	Valid
	X2.8	0,632	0,344	Valid
	X2.9	0,641	0,344	Valid
	X2.10	0,771	0,344	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,837	0,344	Valid
	Y.2	0,831	0,344	Valid
	Y.3	0,693	0,344	Valid
	Y.4	0,454	0,344	Valid
	Y.5	0,563	0,344	Valid
	Y.6	0,747	0,344	Valid
	Y.7	0,671	0,344	Valid
	Y.8	0,629	0,344	Valid
	Y.9	0,699	0,344	Valid
	Y.10	0,618	0,344	Valid
	Y.11	0,713	0,344	Valid
	Y.12	0,635	0,344	Valid
	Y.13	0,475	0,344	Valid
	Y.14	0,425	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Berdasarkan hasil output SPSS, hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai R-hitung yang lebih besar daripada R-tabel (0,344). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian sehingga mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,798	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,874	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,893	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel beban kerja sebesar 0,798, variabel kompensasi sebesar 0,874, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,893.

Uji Normalitas

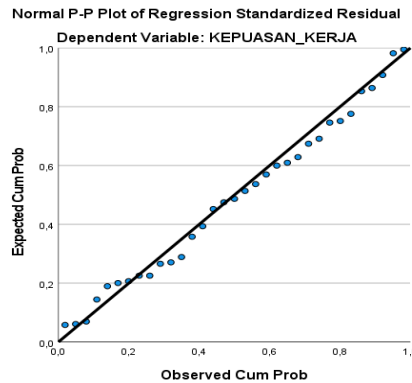
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden kurang dari 50 orang.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Saphiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BEBAN_KERJA	,114	33	,200*	,969	33	,446
KOMPENSASI	,136	33	,128	,976	33	,672
KEPUASAN_KERJA	,151	33	,056	,955	33	,188
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,446, variabel kompensasi 0,672, dan variabel kepuasan kerja 0,188. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk memperkuat hasil pengujian secara statistik, analisis normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot.



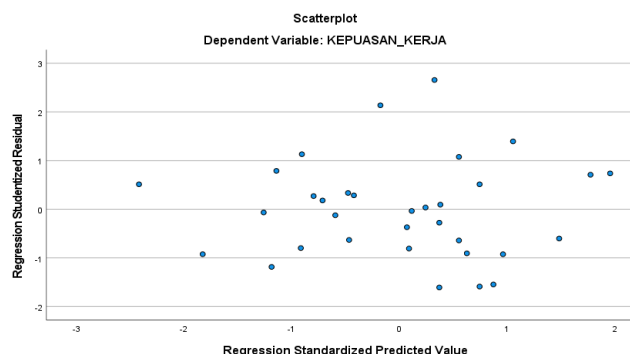
Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik residual mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, tidak terlihat pola penyimpangan yang ekstrem atau menjauh jauh dari garis diagonal, tidak membentuk pola melengkung (S-shape) yang jelas, yang biasanya menunjukkan data tidak normal. Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah tingkat kesalahan (*error*) pada model bersifat stabil, merata, dan tidak bermasalah secara ekstrem.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa

titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Selain menggunakan grafik *Scatterplot*, pengujian heteroskedastisitas juga diperkuat menggunakan uji Glejser, dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	<i>Sig.</i>
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	9,450	6,984		1,353	,186
	BEBAN_KERJA	-,270	,178	-,264	-1,513	,141
	KOMPENSASI	,087	,104	,146	,838	,408
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil uji heteroskedastisitas variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,141 dan variabel kompensasi sebesar 0,408. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua nilai model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan kedua uji yang telah dilakukan, hasil sama-sama menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	BEBAN_KERJA	,999	1,001
	KOMPENSASI	,999	1,001
a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA			

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil uji multikolinearitas variabel beban kerja dan kompensasi masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan nilai *VIF* sebesar 1,001. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. Deviation From Linearity</i>	<i>Standard Sig. Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,358	0,05	Linear
Kompensasi	0,240	0,05	Linear

Sumber: Data primer diolah penulis, 2026.

Hasil uji linearitas variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,358 dan variabel kompensasi sebesar 0,240. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja serta hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan. $T\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 33-2-1) = (0,025 ; 30) = 2.042$.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,081	11,804		2,548	,016
	BEBAN_KERJA	-,319	,302	-,139	-1,057	,299
	KOMPENSASI	,907	,176	,681	5,157	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar $-1,057$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,299$. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$ sehingga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Kompensasi memiliki nilai *t-hitung* sebesar $5,157$ dengan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). $F\text{-tabel} = (df1 ; df2) = (k ; n-k-1) = (2 ; 33-2-1) = (2 ; 30) = 3,32$.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,816	2	396,408	13,716	<,001 ^b
	Residual	867,063	30	28,902		
	Total	1659,879	32			
a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA						

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil uji simultan menunjukkan nilai *F-hitung* sebesar $13,716$ dengan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai tersebut lebih besar dari *F-tabel* sebesar $3,32$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Uji Koefisien Determinasi**Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	BEBAN_KERJA	-,139	-,121	-,189	-,139
	KOMPENSASI	,681	,677	,685	,680

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

$KD = (-0,139) \times (-0,121) \times 100\% = 1,68\%$, Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 1,68% terhadap variabel kepuasan kerja. $KD = (0,681) \times (0,677) \times 100\% = 46,10\%$, Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,10% terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan demikian, kompensasi memiliki kontribusi parsial yang jauh lebih besar dibandingkan beban kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,478	,443	5,376
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA				

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

$KD = R^2 \times 100\% = 0,478 \times 100\% = 47,8\%$, Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan mampu menjelaskan 47,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 52,2% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Faktor lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, pengembangan karier, *work-life balance*, serta faktor lainnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	<i>Std. Error</i>
1	(Constant)	30,081	11,804
	BEBAN_KERJA	-,319	,302
	KOMPENSASI	,907	,176

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 (2026).

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 30,081 - 0,319X_1 + 0,907X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 30,081 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan kompensasi dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 30,081. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,319 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,907 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompensasi cenderung meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,907 dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-hitung* sebesar -1,057 dengan nilai signifikansi sebesar

$0,299 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja, peningkatan beban kerja belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator menurut Koesomowidjojo, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tuntutan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari kondisi pekerjaan yang dijalankan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, maupun target produksi yang harus dipenuhi. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja karyawan dapat membantu pekerjaan tetap berjalan secara efektif.

Dalam konteks PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi, peningkatan permintaan produksi, termasuk adanya pesanan ekspor, menyebabkan aktivitas produksi dan waktu kerja karyawan mengalami peningkatan. Kondisi tersebut disertai dengan pelaksanaan lembur untuk memenuhi target produksi. Namun, berdasarkan hasil penelitian, kondisi tersebut belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu kondisi yang dapat menjelaskan temuan tersebut adalah adanya kompensasi atas tambahan waktu kerja yang diterima karyawan, sehingga tambahan tuntutan pekerjaan tidak secara langsung menurunkan kepuasan kerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siregar & Linda, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Taruna et al., 2022) dan (Sitorus & Siagian, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi tempat penelitian dilakukan.

Kontribusi parsial beban kerja sebesar 1,68% menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang relatif kecil dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan pencapaian target secara proporsional, meskipun beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Pengelolaan beban kerja yang baik tetap diperlukan agar tuntutan pekerjaan dapat disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan kegiatan produksi dapat berjalan secara efektif.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai *t-hitung* sebesar 5,157 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kompensasi dalam penelitian ini menggunakan empat indikator menurut Simamora, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat indikator tersebut menggambarkan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan secara sesuai dapat memberikan rasa dihargai kepada karyawan serta mendukung kesejahteraan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam konteks PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi, kompensasi menjadi penting karena karyawan divisi produksi menghadapi tuntutan pekerjaan dan target produksi yang harus dicapai. Ketika terjadi peningkatan aktivitas produksi dan pelaksanaan lembur, karyawan memperoleh kompensasi berupa upah lembur sebagai bentuk balas jasa atas tambahan waktu kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek yang dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berkaitan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tupamahu et al., 2022) dan (Febrianti et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Gustami et al., 2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kontribusi parsial kompensasi sebesar 46,10% menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan beban kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi perlu mempertahankan pemberian kompensasi yang sesuai, baik melalui upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan divisi produksi.

3) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi pada PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai *F-hitung* sebesar 13,716 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, sedangkan kompensasi diukur berdasarkan upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kedua variabel tersebut menggambarkan kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan serta penghargaan yang diterima atas kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya dari tuntutan pekerjaan yang diterima, tetapi juga dari bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dalam konteks PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi, peningkatan aktivitas produksi menyebabkan adanya tambahan tuntutan pekerjaan dan pelaksanaan lembur untuk memenuhi target produksi. Di sisi lain, perusahaan memberikan kompensasi atas tambahan waktu kerja tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi merupakan dua aspek yang hadir secara bersamaan dalam pengalaman kerja karyawan divisi produksi. Meskipun beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, keberadaannya bersama kompensasi tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Taruna et al., 2022) dan (Afriyanti & Abrian, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat menjadi faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruh masing-masing variabel secara parsial dapat menunjukkan hasil yang berbeda.

Nilai *R Square* sebesar 0,478 menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan mampu menjelaskan 47,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 52,2% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja sekaligus mempertahankan sistem kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, dan *work-life balance*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT Daidan Food Indonesia Plant Cikarang Bekasi. Sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan beban kerja. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 47,8%, sedangkan 52,2% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Referensi

- Afriyanti, O., & Abrian, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ocean Beach Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(3), 2-10.
- Arifianto, T., Pangestu, Y. A., Oktaria, D. S., Moonlight, L. S., & Pratiwi, D. I. (2022). Prediksi Daya Pada Panel Surya Menggunakan Metode Time Series dan Analisis Regresi. *Jurnal Ilmiah Intech : Information Technology Journal of UMUS*, 4(01), 52-63.
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(10), 2219-2238.
- Febrianti, E., Wulandari, & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Macf Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 37-44.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926-936.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(2), 182-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36-45.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 125-134.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>

- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)* (M. T. Multazam (ed.)). UMSIDA Press.
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 959-968.
- Sianturi, R. (2025). Uji Normalitas Sebagai Syarat Pengujian Hipotesis. *Jurnal Pembelajaran Dan Matematika Sigma (JPMS)*, 11(1), 1-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>
- Sihura, F. (2025). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Minat Beli Konsumen Kadoz di UD. Lius. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 332-346.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6, 25-36.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54964/manajemen/>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Taruna, M. A., Tahura, T. L., & Hafas, H. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 366-373. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i3.113>
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA*, 10(3), 436-446.