

# Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung

Ami Shiva Cahyani, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

amishivacahyani@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**— In the world of work in this global era, workers are required to work in accordance with the wishes of the company to achieve the targets of the organization. The purpose of this study is to determine the effect of workload and compensation on job satisfaction. This research takes place at PT Mitra Lestari Sejati Bandung. PT Mitra Lestari Sejati is one of the industries engaged in the field of textiles. This company manufactures supporting tools for printing commonly referred to as screens with the number of respondents taken as many as 59 employees. Data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis to determine the effect of workload and compensation variables on the variable job satisfaction. Based on the results of data analysis it is known that the workload variable has a negative effect on satisfaction and the compensation variable has a positive effect compared to the workload variable.

**Keywords**—workload, compensation, job satisfaction

**Abstrak**—Dalam dunia kerja pada zaman global ini para pekerja dituntut untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai target dari organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Mitra Lestari Sejati Bandung. PT Mitra Lestari Sejati merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang tekstil. Perusahaan ini memproduksi alat penunjang untuk printing yang biasa disebut dengan screen dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 59 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dibandingkan dengan variabel beban kerja.

**Kata kunci**—beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja

## I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan kebutuhan manusia menuntut sumber daya manusia mempunyai kelebihan dalam dirinya untuk bekerja di zaman sekarang dan hasil yang maksimal akan memberikan kepuasan dalam diri pekerja yang kemudian menjadi tolak ukur atas keberhasilan tercapainya suatu target organisasi. Seorang

karyawan dalam organisasi, tentunya ia akan memiliki suatu keinginan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang didapatkan. Terpenuhinya suatu keinginan serta adanya kesesuaian antara beban kerjanya tersebut menjadikan ada suatu keterkaitan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja di PT Mitra Lestari
2. Untuk mengetahui Kompensasi di PT Mitra Lestari
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Mitra Lestari
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Lestari
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Lestari
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Lestari

## II. LANDASAN TEORI

Menurut Nursalam (2007) Kepuasan kerja dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran seorang manajer dalam memperlakukan karyawannya. Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun kajian yang mendukung adanya hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan oleh Hamid, (2014), yakni beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja

yang tidak proposional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat, sehingga hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah.

Menurut Everly dan Girdano dalam Munandar / dalam Firda dkk, (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Tulus Winarsunu dalam Firda dkk, 2017). Adapun kajian penelitian Umar dalam Harist (2013) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kompensasi merupakan hal yang penting karena merupakan dorongan utama seorang karyawan untuk bekerja.

Menurut Putra (2016:1) Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, melalui kompensasi yang diberikan pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawan cukup besar. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan PT Mitra Lestari. PT Mitra Lestari Sejati merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang tekstil. Perusahaan ini memproduksi alat penunjang untuk printing yang biasa disebut dengan screen. Selain screen juga, PT Mitra Lestari memproduksi munil atau *flat screen*, *natural gam/ sodium orginat* dan bahan-bahan lainnya untuk *printing*. Data jumlah pegawai yang dimiliki PT Mitra Lestari Sejati Bandung ditunjukkan pada Tabel 1.

TABEL 1.

Divisi	Jumlah Kayawan
Divisi Personalia	6
Divisi Export Import	14
Divisi Keuangan	5
Divisi Pemasaran	29
Divisi Purchasing	19
Divisi Produksi	68
Total	141

Sumber: Jumlah Karyawan di PT. Mitra Lestari

Mengenai kepuasan kerja pada PT Mitra Lestari belum terealisasi dengan baik, karena beberapa karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diterima. Beberapa karyawan merasa gaji masih kurang sebanding dengan pekerjaan yang diterima, pekerjaan yang berlebihan menjadikan karyawan merasa bosan, malas dalam berkerja, tidak fokus dalam berkerja sehingga kinerja menurun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil dari pra – survey terhadap 30 karyawan PT Mitra Lestari dinyatakan bahwa beberapa karyawan mengalami kelelahan dikarenakan tugas yang berlebih.

Selain itu mengenai beban kerja di PT Mitra Lestari sangat dirasa berlebihan yang menjadikan fisik karyawan lebih lambat dalam mengerjakan pekerjaan, performa kerja menjadi kurang maksimal, mental karyawan seperti tanggung jawab pun menjadi tidak teratur, emosi pekerjaan kurang baik terhadap tugas yang diberikan, serta waktu menjadi kurang optimal yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini dinyatakan adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan *jobdesk* yang diberikan sehingga menjadi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan menjadi berat. Seperti halnya dibagian gudang (*warehouse*) ada beberapa karyawan yang memproduksi *flat screen* mengerjakan tugas divisilain.

Selain beban kerja, adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan PT.Mitra Lestari yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di PT Mitra Lestari seperti tingkat pembayaran pada beberpa karyawan masih belum sesuai ataupun belum sesuai dengan beban kerja yang diterima. Hal ini dibuktikan adanya beban kerja yang bertambah namun perusahaan tidak memberikan peningkatan gaji. tetapi untuk keseluruhan metode karyawan merasa baik, Selain itu insentif kurang terealisasi dengan baik kepada beberapa karyawan, kesesuaian gaji dengan posisi pun belum sesuai. Hal tersebut, dirasakan oleh karyawan kurang memberikan kepuasan bagi dirinya.

Menurut Kirmeyer dan Dougherty dalam Iskandar dan Sembada (2012), Mustapha dan Ghee (2013), Altaf dan Mohamad Atif (2011), Mahendrawan, dkk (2015), menunjukkan hal yang senada bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pegawai menganggap pekerjaan sebagai beban kerja yang berat seperti pekerjaan yang terlalu banyak, target kerja yang tinggi sementara waktu penyelesaiannya terbatas menyebabkan karyawan merasa tertekan dan memicu munculnya rasa kelelahan serta berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

(H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja).

Menurut Agung (2015) yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Indikator pada variabel kompensasi memiliki masing – masing pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaji pokok dapat mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai dari sisi indikator kepuasan dalam hal pemberian

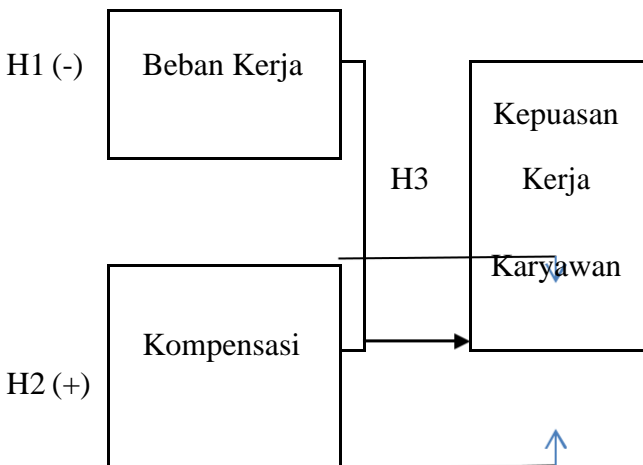
gaji. Kepuasan kerja dari sisi pemberian tunjangan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tunjangan istri dan anak.

(H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja).

Menurut kajian penelitian Pontoh, (2014) menyatakan bahwa beban kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan, namun arahnya yang berbeda. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif. Pengaruh negatif menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang dimana semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin rendah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan organisasi tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

(H3 : Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja).

TABEL 2.



### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan, teknik yang dipilih oleh peneliti adalah teknik *probability sampling*. Teknik

*Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan urutan elemen tetap dilakukan secara

random atau acak sebanyak 59 orang.

TABEL 3. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA (N=59)

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	< 20 tahun	0	0
2.	20-30 tahun	30	50,85%
3.	31-40 tahun	20	33,90%
4.	> 40 tahun	9	15,25%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 20-30, 30 orang (50,85%) berumur 31-40, 20 orang (33,85%) berumur lebih dari 40, 9 orang (15,25). Dengan demikian berarti bahwa karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung paling banyak berumur 20-30 tahun.

TABEL 4. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Wanita	15	25,42%
2.	Pria	44	74,58%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa 15 orang (25,42%) berjenis kelamin wanita dan 44 orang (74,58%) berjenis kelamin pria. Dengan demikian berarti bahwa karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung paling banyak berjenis kelamin Pria dibandingkan Wanita.

TABEL 5. DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase %
1.	SMA/SMK/Se derajat	5	8,47%
2.	Diploma	2	3,39%
3.	S1	50	84,75%
4.	S2	1	1,69%
5.	S3	1	1,69%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung paling banyak adalah S1 dengan jumlah 50 orang (84,75%).

TABEL 6. HASIL REKAPITULASI RESPONDEN DIMENSI BEBAN KERJA

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1.	Fisik	262	Sangat Tinggi
2.	Mental	261	Sangat Tinggi
3.	Waktu	271	Sangat Tinggi
4.	Psikis	260	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>263</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 6 nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang Beban Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 263 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari 4 dimensi terdiri dari Fisik, Mental, Waktu dan Psikis berarti bernilai “Sangat Tinggi”.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\text{Presentase Skor} \times 100\% = 85,35\%$$

Artinya, bahwa karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung memiliki beban kerja yang Sangat Tinggi.

TABEL 7. HASIL KOMPENSASI

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1	Tingkat Pembayaran Perusahaan	250	Sangat Tinggi
2	Struktur Pembayaran	263	Sangat Tinggi
3	Metode Pembayaran	270	Sangat Tinggi
4	Kontrol	269	Sangat
<b>Pembayaran</b>			<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>263</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

$$85,35\%$$

Presentase Skor

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang Kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 263 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari 4 dimensi. Artinya, bahwa karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung memiliki kompensasi yang Sangat Tinggi dengan dimensi tingkat pembayaran perusahaan, struktur pembayaran, metode pembayaran, kontrol pembayaran.

TABEL 8. REKAPITULASI RESPONDEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Rata-rata Skor	Klasifikasi
1	Gaji	270	Sangat Puas
2	Promosi	268	Sangat Puas
3	Rekan Kerja	272	Sangat Puas
4	Lingkungan Kerja	258	Sangat Puas
5	Karakteristik Pekerjaan	271	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>267</b>	<b>Sangat Puas</b>

Presentase Skor 87,02%

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat melalui rata-rata keseluruhan dimensi terklasifikasi “Sangat Setuju”. Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang Kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 267 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari 5 dimensi. Artinya, karyawan PT Mitra Lestari sejati memiliki Kepuasan Kerja Karyawan Sangat Tinggi dengan dimensi gaji, promosi, rekan kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

TABEL 9.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.741	2.810		.975	.334
totalQ	.052	.049	.096	1.055	.296
totalP	.948	.087	.985	10.864	.000

a. Dependent Variable: totalK

A. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

$$Y = 2.741 + 0,052X_1 + 0,948X_2$$

Artinya jika Beban Kerja dan Kompensasi bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 2,741. 2. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Beban Kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0,052.

Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kompensasi, maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0,948.

B. Hasil dan Pembahasan Uji Koefisien Determinasi

TABEL 10.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.824	1.073

a. Predictors: (Constant), totalP, totalQ

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS Statistic 22.0 Nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,830. Angka 0,830 menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 83,0%. Sedangkan sisanya sebesar 17,0% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan analisis determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan Beban Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh “Sangat Kuat” (83,0%) antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

TABEL 11.

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314.202	2	157.101	136.450	.000 <sup>b</sup>
Residual	64.476	56	1.151		
Total	378.678	58			

a. Dependent Variable: totalK

b. Predictors: (Constant), totalP, totalQ

### C. Hasil dan Pembahasan Uji F

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai hitung sebesar 136.450 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Lestari Sejati Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 7,122 nilai  $t$  tabel sebesar 1,677 yang berarti nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dan hasil analisis determinasi Beban Kerja terdapat pengaruh "Cukup Kuat" (47,1%) antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 16,469 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,677 yang berarti nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dan analisis determinasi Kompensasi terdapat pengaruh "Sangat Kuat" (82,6%) antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung berdasarkan uji hipotesis secara simultan nilai  $f$  hitung sebesar 136,450 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f$  hitung =  $136,450 >$   $f$  tabel maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan analisis determinasi Beban Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh "Sangat Kuat" (83,0%) antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. Adapun hasil wawancara yang menguatkan hasil diatas yaitu, PT Mitra Lestari Sejati Bandung memang memiliki beban Kerja yang tinggi karena karyawan bagian gudang (*warehouse*) masih ada

yang belum kompeten dan tidak sesuai dengan minat dan bakat begitu juga dengan kompensasi perusahaan untuk gaji sudah sesuai dengan kompetensi begitu juga metode pembayarannya sudah cukup terealisasi dengan baik, hanya beberapa karyawan saja yang masih merasa gaji belum sesuai karena, tanggung jawab karyawan yang belum kompeten ditanggung oleh karyawan lainnya sehingga Kepuasan Kerja Karyawan bisa dirasakan Sangat Kuat/tinggi.

- Saran

Saran untuk pimpinan pada PT Mitra Lestari Sejati lebih memperhatikan karyawan untuk masalah beban kerja yang berlebih. Penambahan karyawan sangat diperlukan untuk bagian gudang (*warehouse*) atau bagian yang memiliki kerja shift malam terlalu banyak agar kualitas barang diperhatikan dengan baik demi kepuasan bersama.

Saran untuk karyawan pada PT Mitra Lestari

Sejati Bandung sebisa mungkin agar kedepannya untuk mampu mematuhi prosedur yang sudah diterapkan dan disepakati bersama. Karyawan harus bisa saling memberikan masukan, berani berpendapat dan mengutarakan apa yang menjadi masalah di dalam sebuah pekerjaan agar karyawan bisa mendapatkan kepuasan yang mereka inginkan, perusahaan juga bisa mendapatkan keuntungan dari kepuasan mereka.

Saran pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung untuk perlu memberi perhatian lebih pada indikator – indikator yang bernilai rendah. Karena bisa saja menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.

Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ini karena variabel tersebut begitu penting untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan maupun perusahaan. Hal ini agar terciptanya rasa saling menguntungkan dan membutuhkan dari kedua belah pihak baik itu dari perusahaan dan karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amrullah Asriyanti. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin ( *Jurnal* )
- [2] Barahama Kifly Franco, Katuuk Mario, Oroh Wenda M. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado ( *Jurnal* )
- [3] Farka Wita. 2016. Analisis Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Berdasarkan Karakteristik Individu. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. ( *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No.3 September 2016* )