

# Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung

Loreza Tri Oktari, Aminuddin Irfani, dan Allya Rososallyn

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Email: Lorezatriokta@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, dan roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**—International Tbk Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung Branch. This study aims to: 1) To determine the level of compensation and workload on employees branch 2) To determine the level of job satisfaction at employees of PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung branch 3) Analyze how the effect of compensation and workload on job satisfaction of employees of PT. Astra. This research use descriptive and verification methods and operates the calculations using the SPSS 20.0 program. Collecting data obtained through observation and questionnaires. The method used is a survey research method. The sampling technique is a purposive sampling technique. Respondents in this study were 45 employees of PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung. The results of this study concluded that: 1) Compensation at PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung Branch is included in the excellent category. 2) Workload at PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung Branch is in good category. 4) Compensation has an effect and is significant on job satisfaction. 5) Workload has a negative and significant effect on job satisfaction. It can be concluded that there is an effect of compensation and workload on job satisfaction of employees of PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Asia Africa Bandung Branch..

**Keywords**—*Workload, Job Satisfaction, and Compensation*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat kompensasi dan beban kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation Cabang Asia Afrika Bandung. 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra Toyota Sales Operation cabang Asia Afrika Bandung. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation cabang Asia Afrika Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikasi dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20.0. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey. Teknik penarikan sampel adalah teknik Purposive Sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation cabang Asia Afrika Bandung yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompensasi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Cabang Asia Bandung termasuk kategori sangat baik. 2) Beban kerja pada PT. Astra

International Tbk. Toyota Cabang Asia Bandung termasuk kategori cukup. 3) Kepuasan kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Cabang Asia Bandung termasuk kategori baik. 4) Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation Cabang Asia Afrika Bandung.

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

## I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Untuk mendapatkan hasil kepuasan kerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal karyawan pun mendapatkan kepuasan dalam bekerja didalam suatu perusahaan Simamora (2015).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, maka kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks dikutip dalam Handoyo 2017: 1).

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja menurut Schermerhorn (2015) yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan gaji. Salah satu hasil kerja yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga karyawan yaitu kompensasi. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang

dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila diberikan kompensasi yang layak dari perusahaan.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi (Simamora, 2015). Pemberian Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan (Medi, 2015). Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati Tarwaka, 2015). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dalam Firda dkk, 2017).

PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation (Auto 2000) cabang Asia Afrika Bandung sebagai objek penelitian yang beralamatkan di Jln. Asia Afrika No.125 Kota Bandung. PT. Astra International Tbk yang dikenal juga dengan Auto 2000 yang merupakan main dealer Toyota di Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif. Selain memasarkan produk, PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) ini juga menyediakan jasa perbaikan (service) dan juga penjualan suku cadang (spare part). Disini perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing secara kualitas pelayanan agar menciptakan kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) cabang Asia Afrika Bandung belum terealisasi dengan baik karena beberapa karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diterima apabila hanya mendapat gaji pokok saja. Sales operation merasa adanya beban kerja yang kuat karena untuk divisi sales operation setiap karyawan memiliki tanggung jawab target penjualan mobil dalam sebulan minimal 4 unit harus terjual dan penjualan keseluruhan karyawan sebanyak 180 unit dalam sebulan. Dimana sales operation bekerja dibawah tekanan dengan tuntutan yang begitu besar yang didapatkan oleh karyawan, selanjutnya beban waktu yang diperlukan oleh para karyawan bagian sales operation membutuhkan waktu bekerja yang lebih lama dalam mencari customer yang berminat untuk membeli produk dari perusahaan untuk dapat mencapai target. Kemudian, beban kerja secara mental karyawan bagian sales memiliki tekanan mental yang tinggi jika mereka tidak dapat mencapai target perusahaan, selanjutnya beban kerja secara fisik, jika suatu individu bekerja overtime agar dapat mencapai tujuannya dapat menurunkan kondisi fisik seseorang, sama halnya terjadi pada karyawan bagian sales operation, mereka membutuhkan waktu, pikiran, tenaga untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dan mencapai target perusahaan yang

terkadang membuat mereka bekerja overtime yang membuat kondisi fisik mereka menurun karena kelelahan.

Selain beban kerja, kompensasi yang diterima oleh sales operation merupakan faktor lain yang tidak memenuhi kebutuhan dirinya. Sales operation mendapatkan kompensasi langsung dan tidak langsung diberikan pada karyawan sesuai dengan target penjualan yang didapatkan oleh sales, sementara gaji pokok yang didapatkan oleh individu karyawan lebih kecil dari pendapatan bonus jika karyawan dapat melampaui target penjualan. Apabila sales tidak dapat melampaui target maka karyawan hanya mendapat gaji pokok saja.

PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation (Auto 2000) cabang Asia Afrika Bandung menekankan karyawan untuk dapat mencapai target penjualan agar produktivitas perusahaan tidak menurun dan mempertahankan prestasi perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar yang membuat karyawan mendapatkan tuntutan yang tinggi untuk mempertahankannya, dengan memberikan tuntutan target penjualan yang tinggi setiap bulannya. Dengan ini yang didapatkan oleh karyawan bagian sales, menjadikan tekanan dan beban bagi karyawan untuk mencapai target tersebut, sementara pada saat ini persaingan antar karyawan bagian sales itu sendiri sangat tinggi, agar karyawan lain bisa mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan tuntutan yang tinggi menjadikan beban secara mental, pikiran dll bagi para karyawan bagian sales operation.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan di ajukan sebagai berikut : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung.

Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi karyawan PT. Astra *International Tbk. Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan PT. Astra *International Tbk. Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra *International Tbk. Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra *International Tbk. Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astra *International Tbk. Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja karyawan

terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Astra *International Tbk.Toyota Sales Operation* cabang Asia Afrika Bandung.

## II. LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Priansa, 2015). Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya William B. Werther dan Keith Davis dalam Deden (2015).

Menurut Andrew F. Sikula dalam Deden (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Sinamora dalam Dini Fitrianasari Vol.7 No.1 (2016:13) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan baik berupa finansial maupun nonfinansial berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Sinamora dalam Dini Fitrianasari Vol.7 No.1 (2016:13) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan baik berupa finansial maupun nonfinansial berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

### Beban Kerja

Menurut Sunarso dalam Jeky dkk (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sunarso dan Jeky dkk 2018)

Menurut Menpan yang dikutip oleh Putra (2012:10) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara menurut Harry G et, al dalam Tarwaka (2014:106) menyatakan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama Robbins (2015).

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (2017)

merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karna besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai diantara dosen itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi jika diberikan secara benar maka dosen akan lebih terpuaskan kan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji pokok (upah dan gaji) dan penghasilan tidak tetap (bonus dan insentif). Sehingga kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, tunjangan dan bonus dalam penelitian ini meningkatkan kepuasan karyawan.

Kompensasi menjadikan karyawan nyaman dan sesuai dengan beban dan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan lebih senang dan lebih cinta pekerjaannya. Penjelasan tersebut diperkuat dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wijayanto dalam Yusron dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kajian Penelitian Pontoh M Farham, (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan namun berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa bebankerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja yang di terima karyawan maka akan semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut kajian penelitian I Gede, (2013) beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang dimana pengaruhnya memiliki arah negatif terhadap kepuasan kerja. Diartikan bahwa semakin rendah beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari kajian penelitian Melinda, (2017) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh juga terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan kompensasi yang tinggi dapat mengakibatkan kepuasan

yang tinggi pula. 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.

- H1 = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Toyota.
- H2 = Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Toyota.
- H3 = Terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Toyota.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan di Tbk.Toyota sales operation (Auto 2000) cabang Asia Afrika Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota sales operation cabang Asia Afrika Bandung bagian divisi sales operation yang berjumlah 45 orang. Teknik metode pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan teknik Purposive Sampling.

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan SPSS 20.0.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. REKAPITULASI SKOR VARIABEL KOMPENSASI

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Kesesuaian gaji yang diberikan dengan ketetapan perusahaan	194	225	86%	Sangat Baik

2	Kesesuaian pemberian insentif	189	225	84%	Sangat Baik
3	Kesesuaian gaji yang diberikan dengan posisi karyawan	184	225	82%	Sangat Baik
4	Kompensasi diberikan sesuai dengan lamanya bekerja	193	225	86%	Sangat Baik
5	Gaji yang diberikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan	189	225	86%	Sangat Baik
6	Pemberian kompensasi tepat waktu	197	225	87%	Sangat Baik
7	Pemberian insentif diberikan sesuai dengan tugas tambahan	198	225	88%	Sangat Baik
8	Kompensasi disesuaikan dengan UMR organisasi	189	225	84%	Sangat Baik
9	Kompensasi diberikan langsung tanpa melalui perantara	195	225	87%	Sangat Baik
Total		1.728			Sangat Baik
Rata-rata		192	225		Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1 dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator pernyataan pada variabel kompensasi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 192 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari empat dimensi.

TABEL 2. REKAPITULASI SKOR VARIABEL BEBAN KERJA

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Tingkat jarak tempuh karyawan dari rumah ke tempat kerja	146	225	64%	Tinggi
2	Tingkat penerangan ditempat bekerja	133	225	59%	Cukup
3	Tingkat sirkulasi udara dalam ruangan kerja	132	225	58%	Cukup
4	Tingkat kondisi tempat kerja bising	144	225	64%	Tinggi
5	Tingkat beban yang diberikan perusahaan tidak memberikan beban yang berat yang melebihi tenaga saya	134	225	59%	Cukup
6	Tingkat keamanan kerja yang	120	225	53%	Cukup

	didapatkan sesuai standar operasi perusahaan				
7	Tingkat pekerjaan yang bervariasi sesuai dengan job desk	126	225	56%	Cukup
8	Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	135	225	60%	Tinggi
9	Tingkat kompleksitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan	147	225	65%	Tinggi
10	Tingkat beban emosi yang dirasakan saat bekerja	131	225	58%	Cukup
11	Tingkat penggunaan jam kerja normal	158	225	70%	Tinggi
12	Tingkat jam kerja lembur yang diterima oleh karyawan	152	225	67%	Cukup
13	Tingkat Frekuensi kerja shift per minggu yang berganti jadwal	120	225	53%	Cukup
14	Tingkat resiko pekerjaan yang ditanggung karyawan jika terjadi kesalahan	126	225	56%	Cukup
15	Tingkat kebingungan untuk menentukan skala prioritas dalam pekerjaan	134	225	59%	Cukup
16	Tingkat karyawan mengalami frustrasi dalam melakukan pekerjaan	133	225	58%	Cukup
Total		2172			
Rata-rata		134	225	59%	Cukup

Berdasarkan Tabel 2 dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator pernyataan pada variabel beban kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 192 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari empat dimensi.

**Tabel 3. Rekapitulasi Skor Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Tingkat besarnya gaji dalam memenuhi kebutuhan	191	225	85%	Sangat Baik
2	Tingkat besarnya gaji sesuai dengan perjanjian perusahaan	182	225	81%	Sangat Baik

3	Tingkat kesempatan untuk naik jabatan	143	225	63%	Sangat Baik
4	Tingkat objektivitas pemilihan promosi	182	225	80%	Sangat Baik
5	Tingkat keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	186	225	83%	Sangat Baik
6	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	187	225	83%	Baik
7	Tingkat kepedulian perusahaan terhadap kondisi pekerjaan	191	225	85%	Sangat Baik
8	Ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan	165	225	82%	Sangat Baik
9	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	181	225	84%	Sangat Baik
10	Tingkat tantangan pekerjaan	187	225	83%	Sangat Baik
11	Tingkat variasi tugas sehari - hari	190	225	84%	Baik
Total		1985			
Rata-rata		180	225	80%	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 3 dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator pernyataan pada variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 180 yang diperoleh dari nilai rata-rata dari empat dimensi.

#### 4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669 <sup>a</sup>	.515	.518	6.75083	2.180

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.515 atau sebesar 51,5% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,669 \times 100\% = 51,5\%$ ), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1) sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi faktor lain.

4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.623	4.10529	2.320

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.632 atau sebesar 63,2% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,795 \times 100\% = 63,2\%$ ), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X2) sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi faktor lain.

4.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

TABEL 6. UJI REGRESI LINIER BERGANDA KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.796	2.603		2.383	.009
	KOMPENSASI	.325	.111	.321	4.229	.000
	BEBAN	-.567	.067	-.794	-8.468	.000

Dari perhitungan regresi yang telah diolah pada tabel 4.38 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 6,796 + 0,325 X_1 - 0,567 X_2$$

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Toyota “penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung termasuk kedalam kategori Sangat Baik.
2. Beban Kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung termasuk kedalam kategori Cukup.
3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Uji Hipotesis pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung. menunjukkan nilai hitung sebesar 36,129 dengan signifikansi = 0,000.

VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Astra Toyota :

1. Kepada Stackholder (Pimpinan) pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung, Agar dapat lebih memperhatikan karyawan pada masalah beban kerja yang berlebih walaupun baik untuk pencapaian perusahaan, tetapi kesejahteraan, keselamatan, kesehatan, keamanan, ataupun kebutuhan fisiologis karyawan lainnya.
2. Kepada karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung, diharapkan mampu mematuhi prosedur yang sudah disepakati secara bersama untuk diterapkan.
3. Bagi para peneliti lainnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dikarenakan variabel tersebut begitu penting untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari para karyawan, sehingga diharapkan dapat terciptanya rasa saling menguntungkan dan membutuhkan dari kedua belah pihak, baik perusahaan ataupun 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

- [2] Anugerah,Victor dan Lucky.2017. Pengaruhkompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran Manado.
- [3] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13
- [4] 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.
- [5]
- [6] Hasibuan, Malayu. S.P. 2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] [6]Company Profile TOYOTA - AUTO2000 Cabang Asia Afrika Bandung <http://www.auto2000asiaafrika.com/profil/>
- [8] Margaretha, M dan Susanti Saragih. 2008. Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi, Jurnal: The 2nd National Conference UKWMS, Surabaya, 6 September 2008.
- [9] Dwi,Thatok dan Lalu. 2017. Pengaruh budaya beban kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai kontrak di lingkungan Universitas Mataram.
- [10] Farhan. M Pontoh 2014. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja BPPDP Sulawesi
- [11] Ferdianto A. 2017.Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cheese Bury Kopi Tiam.Jurnal.
- [12] Hamam ,Marzolina. 2016. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Turnover Intention karyyawan PT.Adira
- [13] Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Jackson dkk. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resource). Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [16] Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee Engagement – Engaging The 21st Century Workforce. Asian Journal of Management Research.Online Open Access Publishing platform for Management Research.
- [17] Kevin, Christofel dan Farlane. 2016. Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telekomunikasi Sulut.
- [18] Rolos Jeky K R, Sambul Sofia A P, Rumawas Wehelmina. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota ( Jurnal )