
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN TETAP *FUNDING AND RETAIL SALES DIVISION* KANTOR PUSAT BANK X JAKARTA)

SRI HARTINI

STIE Indonesia Banking School

srhartni74@gmail.com

AHMAD ADRIANSYAH*

Management Department, STIE Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia

ahmad.adriansyah@ibs.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap *Funding and Retail Sales Division* Kantor Pusat Bank X Jakarta). Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode PLS atau *Partial Least Square* dengan *Software SmartPLS 3.0*. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner aplikasi *Google Form* untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor Pusat Bank X Jakarta yang berjumlah 70 orang pada divisi *Funding and Retail Sales*. Hasil analisis menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kepuasan Kerja dan tidak signifikan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, beban kerja, kepuasan kerja

Abstract

This research aims to examine "The Effect of Providing Compensation, Motivation and Workload on Job Satisfaction (Study of Permanent Employees of the Search and Retail Sales Division of Bank X Jakarta Head Office). The independent variables in this research are Compensation, Motivation and Workload while the dependent variable in this research is Job Satisfaction. Hypothesis testing in this research uses the PLS or Partial Least Square method with SmartPLS 3.0 software. Data collection techniques use a Google Form application questionnaire to collect respondent information. The sample in this study was 70 permanent employees of Bank X Jakarta Head Office in the Funding and Retail Sales divisions. The results of the analysis show that Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Motivation has an effect on Job Satisfaction, Workload has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction.

Keywords: compensation, motivation, workload, job satisfaction

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Dunia industri sedang mendekati era baru yang dikenal dengan Revolusi Industri Keempat. Istilah Revolusi Industri 4.0 dicetuskan pada Hannover Messe di Jerman pada tahun 2011. Revolusi Industri 4.0 merupakan fenomena yang menggabungkan teknologi jaringan dan otomatisasi. Revolusi industri keempat sering disebut sebagai “sistem siber-fisik” (David et al., 2022). Ide implementasinya fokus pada otomatisasi proses implementasi dan pengurangan tenaga kerja dengan bantuan teknologi informasi. Hasilnya, efektivitas dan efisiensi tempat kerja otomatis tumbuh (Kokina & Blanchette, 2019).

Ketika pertumbuhan industri beralih ke digitalisasi, segala jenis bisnis mulai beradaptasi dengan inovasi baru. Selain merambah ke sektor keuangan, kemajuan teknologi yang meningkatkan kualitas hidup juga merambah bidang ini. Salah satu arah transformasi Era Industri 4.0 terjadi pada industri perbankan (Rahmawati et al., 2021). Industri perbankan telah menjadi industri jasa yang memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional dan berfungsi sebagai intermediasi untuk menampung dana masyarakat dan menyalurkannya kembali ke kegiatan ekonomi produktif, sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perekonomian Indonesia (Setiawan, 2019).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mendorong perbankan untuk melakukan digitalisasi dengan diterbitkannya Peraturan OJK No. 12/POJK.03/2018 tentang Penyelenggaraan Layanan Perbankan Digital oleh Bank Umum. Peraturan yang dikeluarkan OJK menyatakan bahwa “Layanan perbankan digital adalah layanan perbankan elektronik yang dikembangkan dengan mengoptimalkan penggunaan data nasabah guna memberikan pelayanan kepada nasabah dengan lebih cepat dan mudah, sesuai dengan pengalaman nasabah, dan dapat dilakukan sepenuhnya secara mandiri oleh pelanggan dengan fokus pada aspek keselamatan.” Melalui peraturan OJK ini, perbankan berharap dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk memenuhi kebutuhan konsumen (Mutiar et al., 2019).

Maka upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perbankan menjadi bagian yang sangat penting sebagai lembaga penopang perekonomian nasional, industri perbankan memegang peranan yang sangat penting di Indonesia. Kelancaran aliran uang sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan perekonomian. Oleh karena itu, salah satu tujuan kebijakan perbankan adalah menciptakan kondisi perbankan yang sehat dan kuat. Peran lain industri perbankan dalam pembangunan nasional adalah sebagai sarana transmisi kebijakan moneter. Selain itu, perbankan merupakan alat yang sangat penting untuk melakukan transaksi pembayaran domestik dan internasional. Mengingat pentingnya fungsi tersebut, maka upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap industri perbankan menjadi bagian yang sangat penting (Bempah et al., 2022).

Untuk bisa meningkatkan kepercayaan masyarakat tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mendukung itu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan setiap perusahaan, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan di era persaingan terbuka dan global saat ini. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus diperoleh atau dikembangkan sampai pada tingkat tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Titop et al., 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan; mereka adalah aset yang harus dilatih dan dikembangkan. SDM juga merupakan kunci perkembangan perusahaan (Torang, 2012).

Bank X adalah salah satu bank milik negara yang beroperasi di Indonesia. Dari segi total aset, bank ini merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia dan memiliki jumlah nasabah yang banyak di seluruh pelosok tanah air. Bank X lebih fokus pada bisnis dalam kegiatan usahanya, pembiayaan usaha mikro berbasis masyarakat. Program bisnisnya meliputi pinjaman kepada perusahaan publik, usaha mikro dan kredit, modal kerja hingga perusahaan ritel (Wiyati et al., 2023). Selain itu, Bank X juga melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diskriminatif seperti kesetaraan gender dan kesempatan kerja, kesempatan pembangunan yang setara, dan kebijakan gaji berdasarkan kinerja. Selain itu Bank X juga menerapkan *work-life balance* bagi pegawainya (Dewanto & Kusumastuti, 2022).

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya Bank X di dukung oleh beberapa divisi, salah satunya yaitu *Funding and Retail Sales Division* memiliki tanggung jawab yang luas dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Salah satu aspek kunci dari tanggung jawab divisi ini adalah membangun serta memelihara hubungan yang positif dengan nasabah bank, dengan tujuan agar mereka memilih untuk menyimpan dana tabungan mereka di bank tersebut. Divisi ini juga berperan sebagai penyampai informasi mengenai produk-produk dari bank kepada nasabah, serta bertindak sebagai promotor produk-produk terbaru seperti tabungan, deposito, dan giro. Selain itu, mereka aktif dalam membantu proses pembukaan rekening baru bagi nasabah dan menjaga loyalitas nasabah sebagai prioritas utama, dengan memberikan layanan pemeliharaan yang berkualitas serta melaporkan aktivitas harian, mingguan, dan bulanan terkait program-program yang telah tercapai.

Selain menjalankan fungsi-fungsi yang disebutkan sebelumnya, divisi ini juga bertanggung jawab untuk mencari calon nasabah baru yang berminat menabung atau membuka rekening baru di bank. Salah satu upaya untuk mencapai hal ini adalah dengan mengajak berbagai merchant untuk bekerja sama dengan bank, sehingga memperluas jangkauan layanan bank dan potensial nasabah baru. Dengan demikian, Divisi *Funding and Retail Sales* tidak hanya menjaga hubungan dengan nasabah yang ada, tetapi juga secara proaktif mencari peluang baru untuk pertumbuhan bisnis perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Bank X, terlihat bahwa sebagian dari mereka menyampaikan ketidakpuasan terkait kompensasi yang diterima. Keluhan utama yang muncul adalah terkait dengan beban kerja yang dianggap terlalu berat. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima.

Pada wawancara tersebut juga mengungkapkan adanya dampak positif dari upaya motivasi yang diberikan setiap hari. Beberapa karyawan menyatakan bahwa dorongan ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjaga semangat dan kegigihan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Motivasi ini dianggap sebagai pendorong penting yang mampu mengatasi rasa lelah dan tekanan yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat. Para karyawan menyoroti pentingnya peran motivasi harian dalam membantu mereka tetap fokus dan berkontribusi maksimal meskipun dihadapkan pada tantangan yang berat.

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dan segala bentuk pembayaran yang bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sumber daya manusia merupakan kunci penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan internal perusahaan. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga akan bergantung pada unsur manusia atau kemampuan pegawainya dalam mencapai tujuannya (Sugiarti, 2020). Kompensasi juga berperan sebagai faktor peningkatan kinerja bagi karyawan. Besarnya kompensasi memiliki dampak pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu berkomunikasi dengan karyawan untuk menetapkan besaran kompensasi yang akan diterima, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional. Sukses dalam menentukan kompensasi yang sesuai bagi karyawan akan memengaruhi kualitas sumber daya manusia, yang berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai juga akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penentuan kompensasi yang tepat akan memengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, dapat menyebabkan penolakan bahkan mungkin munculnya demonstrasi karyawan. (Widodo dan Yandri, 2022)

Selain pemberian Kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi adalah semangat yang menggugah seseorang dalam bekerja sehingga mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemuasan kebutuhan, serta tujuan dan kepuasan. (Sunyoto, 2015). Menurut Lucens (2011), proses mengarahkan perilaku atau dorongan menuju suatu tujuan atau insentif, dimulai dari pengertian fisiologis/psikologis adalah motivasi. Motivasi dijadikan landasan dan pemicu seseorang untuk mampu melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Jika seseorang tidak mempunyai motivasi batin yang tinggi dalam melakukan sesuatu, maka ia pasti akan melakukannya dengan setengah hati dan bukannya

melakukan yang terbaik. Dengan tingkat semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan menunjukkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya agar tidak mengecewakan perusahaan.

Selain pemberian kompensasi dan motivasi yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu Beban kerja. Beban kerja merupakan kuantitas hasil pekerjaan atau catatan tentang hasil pekerjaan, yang dapat menunjukkan kuantitas yang dihasilkan oleh banyak pegawai pada suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Beban Kerja adalah suatu bentuk proses dimana seseorang menyelesaikan suatu tugas atau serangkaian pekerjaan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang seluruhnya berkaitan dengan indikator. Beban kerja yang tidak tepat menimbulkan kesenjangan antara pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan cepat lelah baik secara fisik maupun mental (Nabawi, 2019).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Kurniawan dan Riantobi, 2022). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah urusan individu. Setiap orang mempunyai kepuasan yang berbeda-beda terhadap sistem nilai yang menyangkut dirinya (Darmawan, 2020).

Berdasarkan fenomena yang ada di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja ke dalam skripsi peneliti dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap *Funding and Retail Sales Division* Kantor Pusat Bank X Jakarta)

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai dan diperoleh dari pekerjaan pegawai tersebut. Berdasarkan pendapat di atas mengenai pengertian gaji, maka dapat diyakini bahwa gaji adalah suatu bentuk imbalan yang berupa imbalan yang bersifat material, jasa yang tidak berwujud, dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja karena dipekerjakan olehnya. Kompensasi mengacu pada imbalan finansial serta jasa dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan karena mempekerjakan mereka sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan (Alwi, 2017).

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri manusia yang mengawali, mengarahkan, dan mengatur perilaku (Dermawan, 2013). Menurut (George, J.M & Jones, 2005) juga menyatakan bahwa unsur motivasi kerja meliputi pengarahan perilaku, usaha, dan ketekunan.

Beban Kerja

Beban kerja, menurut (MacDonald, 2003) adalah tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan. Beban kerja terdiri dari berbagai tugas yang harus diselesaikan dengan cepat dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Menurut (Moekijat, 2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Seseorang dapat melihat beban kerja sebagai beban fisik atau mental dari sudut pandang subyektif atau objektif. Terlalu banyak pekerjaan dengan rutinitas yang sama akan membuat Anda bosan, tetapi terlalu sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kemarahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan

dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri seperti gaji, peluang kemajuan, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan terdapat beberapa alasan praktis mengapa kepuasan kerja menjadi konsep penting bagi para pemimpin (Handoko, 2014). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang ditimbulkan oleh pegawai melalui evaluasi terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan dan perilakunya terhadap pekerjaan, merupakan rasa penghargaan karena telah mewujudkan salah satu nilai penting dalam bekerja (Afandi, 2017).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian terdapat 4 (Empat) variabel, yaitu setiap variabelnya ini mempunyai masing-masing indikator agar di manfaatkan sebagai alat ukur untuk mengukur padasaat pembuatan kuesioner. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini merupakan dari penelitian sebelumnya yang kemudian dijadikan tolak ukur agar dapat digunakan untuk Menyusun pertanyaan – pertanyaan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan jenis skala likert 6 (enam) poin yaitu, “sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju” tujuannya yaitu agar dapat menghindari nilai tengah atau netral pada saat pengisian kuesioner. Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan variabel dependen (Sekaran, Uma & Bougie, 2017). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (K), Motivasi (M) dan Beban Kerja (BK), Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (KK), variabel penelitian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.
Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Interval
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, mencakup evaluasi, perasaan, dan perilaku sebagai rasa penghargaan atas nilai penting dalam bekerja. (Makkira et al., 2022)	KK1 Saya bangga terhadap pekerjaan yang sekarang saya miliki	Likert Skala 1-6
		KK2 Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya miliki	
		KK3 Saya selalu gembira setiap kali saya diberi pekerjaan	
		KK4 Saya selalu bertanggung jawab apabila saya diberi pekerjaan (Saefullah, 2022)	
Kompensasi	Kompensasi adalah pembayaran kepada pegawai hasil dari pekerjaannya; gaji merupakan imbalan material dan jasa yang tidak berwujud. (Alwi, 2017)	K1 Saya merasa puas dengan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan saya	Likert Skala 1-6
		K2 Saya puas dengan tunjangan-tunjangan yang perusahaan berikan kepada saya	
		K3 Insentif atau bonus yang perusahaan berikan kepada saya sudah sesuai	

		dengan kinerja saya	
		K4 Menurut saya fasilitas yang perusahaan berikan sudah sangat memadai	
		(Afandi, 2018)	
Motivasi	Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri manusia yang mengawali, mengarahkan, dan mengatur perilaku. (Dermawan, 2013)	M1 Selama ini saya melakukan suatu pekerjaan dengan baik untuk mengejar suatu prestasi	Likert Skala 1-6
		M2 Saya selalu mencari peluang agar saya bisa lebih maju dan bisa mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi	
		M3 Saya menyukai pekerjaan yang menantang karena saya ingin menguasai pekerjaan di bidang saya (Azizah, 2019)	
Beban Kerja	Tarwaka menyatakan bahwa beban kerja adalah hubungan antara tuntutan tugas dari lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, kemampuan, dan pemahaman karyawan. (Tarkawa, 2011)	BK1 Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sering kali hanya memiliki deadline yang panjang	Likert Skala 1-6
		BK2 Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan standar perusahaan	
		BK3 Banyaknya pekerjaan membuat tidak psikologis saya terganggu (Tarkawa, 2020) dan (Susanto, 2022)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Berdasarkan pada objek penelitian yang ingin diteliti yaitu pada Karyawan Tetap Kantor Pusat *Funding and Retail Sales Division* Bank X. Pada penelitian ini yang akan dibahas berfokus pada permasalahan mengenai Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada *Funding and Retail Sales Division* Karyawan tetap Bank X Jakarta.

Profil Responden

Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 70 responden yang menjadi sampel, sebanyak 51,4% berjenis kelamin perempuan dan 48,6% berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	34	51,4%
Perempuan	36	48,6%
Total	70	100%

Usia

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 30 Tahun	5	8,6%
30 – 40 Tahun	42	58,6 %
>40 Tahun	23	32,9%
Total	70	100%

Dapat dilihat berdasarkan gambar hasil pengolahan kuesioner bahwa terdapat beragam usia responden yang menjawab dari 70 responden yang menjadi sampel, diketahui paling banyak berada pada usia 30 – 40 Tahun yaitu 58,6%. Kemudian diikuti oleh usia > 40 Tahun sebanyak 32,9% dan untuk usia <30 tahun terdapat 8,6%.

Status

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Menikah	34	72,9%
Belum Menikah	36	27,1%
Total	70	100%

Dapat dilihat pada gambar hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa dari 70 responden yang menjadi sampel, sejumlah 72,9% berstatus sudah menikah dan 27,1% mempunyai status belum menikah.

Memiliki Anak

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan

Memiliki Anak	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Memiliki Anak	42	60%
Belum Memiliki Anak	28	40%
Total	70	100%

Dapat dilihat pada gambar hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa dari 70 responden yang menjadi sampel, sejumlah 60% responden sudah memiliki anak dan 40% responden belum memiliki anak.

Domisii Tempat Kerja

Dapat dilihat pada gambar hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa dari 70 responden yang menjadi sampel, sejumlah 57,1% responden bertempat tinggal sesuai domisili tempat mereka bekerja dan 42,9% bertempat tinggal diluar domisili tempat mereka bekerja.

Tabel 6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Tempat Kerja

Domisii Tempat Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Sesuai Domisili	40	57,1%
Diluar Domisili	30	42,9%
Total	70	100%

Tingkat Pengeluaran

Tabel 7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat Pengeluaran	Jumlah Responden	Persentase
<30% Pendapatan	2	2,9%
30-50% Pendapatan	27	38,6%
>50-70% Pendapataan	22	31,4%
>70% Pendapatan	19	27,1%
Total	70	100%

Dapat dilihat pada gambar hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa dari 70 responden yang menjadi sampel yang memiliki tingkat pengeluaran paling banyak yaitu sebanyak 38,6% dengan pengeluaran 30-50% pendapatan, kemudian diikuti sebanyak 31,4% responden memiliki tingkat pengeluaran sebesar >50-70% dari pendapatannya, sedangkan sebanyak 27,1% responden memiliki tingkat pengeluaran sebanyak > 70% dari pendapatannya, dan hanya 2,9 % responden yang memiliki tingkat pengeluaran < 30% dari pendapatannya.

Analisis

Data diolah dan didapatkan melalui kuesioner, sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel berjumlah 70 responden yang menggunakan skala likert. Teknik dan pengolahan dan analisis data menggunakan model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model.

Convergent Validity

Tabel 8.
Hasil *convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kriteria
Beban Kerja	BK1	0.766	0.698	<i>Valid</i>
	BK 2	0.842		<i>Valid</i>
	BK3	0.894		<i>Valid</i>
Kompensasi	K1	0.725	0.611	<i>Valid</i>
	K2	0.747		<i>Valid</i>
	K3	0.851		<i>Valid</i>
	K4	0.800		<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	KK1	0.758	0.638	<i>Valid</i>
	KK2	0.886		<i>Valid</i>
	KK3	0.817		<i>Valid</i>
	KK4	0.708		<i>Valid</i>
Motivasi	M1	0.721	0.672	<i>Valid</i>
	M2	0.921		<i>Valid</i>
	M3	0.810		<i>Valid</i>

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, nilai *outer loading* dari masing-masing indikator

sudah mencapai 0,70. Nilai yang baik untuk validitas konvergen adalah lebih dari 0,7 pada penelitian yang sudah banyak diteliti, sedangkan pada penelitian baru nilai yang baik adalah lebih dari 0,5 (Musyaffi, Khairunnisa, & Respati, 2022).

Discriminant Validity

Tabel 9.
Hasil *Discriminant Validity*

Indikator	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi
BK1	0.766	-0.151	-0.162	0.027
BK2	0.842	-0.195	0.140	-0.072
BK3	0.894	-0.172	0.048	-0.132
K1	0.021	0.256	0.744	-0,021
K2	0.112	0.208	0.747	0.066
K3	0.090	0.340	0.849	0.141
K4	-0.085	0.406	0.807	-0.028
KK1	-0.089	0.742	0.300	0.365
KK2	-0.307	0.900	0.374	0.213
KK3	-0.087	0.811	0.401	0.293
KK4	-0.206	0.731	0.093	0.068
M1	-0.035	0.083	0.125	0.715
M2	-0.091	0.343	-0.005	0.923
M3	-0.037	0.253	0.074	0.809

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, item pernyataan untuk setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari pada item pernyataan untuk variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan cross loading telah selesai dan dinyatakan valid.

Construct Reliability

Tabel 10.
Hasil *Construct Reliability*

Indikator	Composite Reliability	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0.862	0.793	<i>Reliabel</i>
Motivasi	0.859	0.776	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja	0.874	0.783	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0.875	0.816	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Realibilitas juga dapat diukur dengan menggunakan nilai *Composite Reliability*. Nilai minimum pada *Composite Reliability* adalah sebesar 0,70. Apabila nilai tersebut di atas batas minimum, data tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi (Musyaffi *et al.*, 2022). Pada tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria batas minimum, dengan nilai reliabilitas melebihi batas minimum yaitu 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* (R^2) yang dilihat berdasarkan nilai *Adjusted R-Square* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,266. Artinya, variabel Kompensasi, motivasi dan beban kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 26,6% dan sisanya yaitu 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dari penelitian ini.

Tabel 11.
Hasil *Evaluasi Model Struktural* atau *Inner Model*

Indikator	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja	0.266

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Path Coefficients

Tabel 12.
Hasil *Path Coefficients*

Indikator	Original Sampel	T-Statistics	P-Value	Keterangan	Hasil
Kompensasi →Kepuasan Kerja	0.399	4.158	0.000	Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	H1 Tidak Dapat Di Tolak
Motivasi →Kepuasan Kerja	0.291	2.334	0.020	Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	H2 Tidak Dapat Di Tolak
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0.197	0.413	0.158	Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	H3 Ditolak

Sumber: Olahan Peneliti dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, original sample merupakan hasil dari nilai koefisien jalur antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Jika perusahaan mengadakan program motivasi seperti apresiasi dan promosi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Kemudian pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,197. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka karyawan semakin merasa tidak puas.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik diatas 1,98 yaitu sebesar 4.158 dan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai *original sampel* sebesar 0.399 yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. H1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha karyawan. Ini memberikan perasaan dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang baik dapat menaikkan kinerja karyawan. Mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk mencapai target dan sasaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik diatas 1,98 yaitu sebesar 2.334 dan nilai *p-value* sebesar $0.020 < 0,05$. Nilai *original sampel* sebesar 0.291 yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. H2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja membantu karyawan untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka. Ketika karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan ini, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasakan keberhasilan dalam kontribusi mereka terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Pengakuan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk penghargaan formal atau informal, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi kerja pada gilirannya dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik dibawah 1,98 yaitu sebesar 0.143 dan nilai *p-value* sebesar $0.158 > 0,05$. Nilai *original sampel* sebesar -0.197. Berdasarkan hasil tersebut mengartikan bahwa pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara Beban Kerja (BK) terhadap Kepuasan Kerja (KK). H3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja (BK) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK).

KESIMPULAN. IMPLIKASI DAN SARAN

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Pemberian kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di kantor pusat Bank X Jakarta. Hal ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, di mana pemberian kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Meskipun beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Bank X Jakarta, faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi dan keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan dukungan organisasi dapat memoderasi dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam memperhatikan pemberian kompensasi yang memadai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Perusahaan perlu memperhatikan manajemen beban kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2017). *Teori Dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alwi, M. (2017, April). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung*, 19(1), 74-75. Doi: [Http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/logika/article/view/558](http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/logika/article/view/558)
- Astianto, A., & Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Tugas Akhir. STIESIA*.
- Azizah, N. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30-32.
- Bempah, F., Lanini, A., & Syachdin. (2022). Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah (Know Your Costumer Principles) Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Pencucian Uang (Money Laundering) Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Luwuk. *Tadulako Master Law Journal*, 6(2), 154-171.

- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- David, L. O., Nwulu, N. I., Aigbavboa, C. O., & Adepoju, O. O. (2022). Aigbintegrating Fourth Industrial Revolution (4IR) Technologies Into The Water, Energy & Food Nexus For Sustainable Security: A Bibliometric Analysis. *Journal Of Cleaner Production*, 363, 132522.
- Dewanto, F. A., & Kusumastuti, R. (2022). Psychological Capital Dan Career Commitment Pada Karyawan Milenial Kantor Pusat Bank BRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 137-148.
- Farwis, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan (JIMEK)*, 3(3), 122-125.
- George, J. &. (2005). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle Rive.
- Ghozali, I. (2021). Apikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10 .
- Gustituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori Dan Perkembangannya*. UNP Press. Padang.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kokina, J., & Blanchette, S. (2019). Early Evidence Of Digital Labor In Accounting: Innovationwith Robotic Process Automation. *International Journal Of Accounting Onformation Systems*, 35, 100431.
- Kuirniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 1188. Diambil Kembali Dari <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i2.543>
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 213-229.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh Ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Macdonald, W. (2003). The Impact Of Job Demands And Workload On Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Gehart, B. (2005). Organizational Differences In Managerial Compensation And Financial Performance. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 663-691.
- Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jay.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju*. Bandung.
- Musyafii, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan Smartpls* . Pascal Books.
- Mutiara, U., Candanni, L. R., & Hasibuan, R. R. (2019). Construction Of Financial Technology In Banking Systems In Indonesia. *Jurnal Hukum Novelty*, 10(02), 150-153.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-83. Doi:10.30596/Maneggio.V2i2.3667
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parimita, W. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Ssains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Pramono , F. D., & B, S. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3120-3131.
- Rahmawati, M., Ruslan, A., & Bandarsyah, D. (2021). The Era Of Society 5.0 As The Unification Of Humans And Technology: A Literature Review On Materialism And Existentialism. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 16(2), 151-162.

- Rangkuti, D. A., & Emanda, Y. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153-160.
- Riadi, E. (2011). Statistika Penelitian Analisis Manual Dan IBM SPSS, Jogjakarta.
- Rubiarty, N. (T.Thn.). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. Diambil Kembali Dari [https://Repositori.Uma.Ac.Id/Bitstream/123456789/9284/1/Nadia Rubiarty - Fulltext.Pdf](https://Repositori.Uma.Ac.Id/Bitstream/123456789/9284/1/Nadia%20Rubiarty%20-%20Fulltext.Pdf)
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 223-235.
Doi:<https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i2.1761>
- Setiawan, I. (2019). The Role Of Islamic Banking In The Development Of Economic Sectors In Indonesia. *International Journal Of Applied Business Research*, 88-89.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-62.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486. Diambil Kembali Dari <https://doi.org/10.34007/Jehss.V3i2.343>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Susanto, A. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Pt. Pratama Abadi Industri). *Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Worldload)*. Surakarta: Harapan Press.
- Titop, H., Suharli, & Zahra, N. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Terhadap Nasabah Pada Bank Sultra. *Sutra Journal Of Economic And Business*, 4(2), 138-14.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM (Jurnal Ilmu Multidisipin)*, 1(1).
Doi:<https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>
- Wiyati, R., Murnawati, & Liviawati. (2023). Penilaian Tingkat Kesehatan Keuangan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Sebelum Pandemi Dan Saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Daya Saing*, 9(2).
- Woruntu, A. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Emba*, 10(4), 1088-1098.
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking And Finance Journal*, 1(3), 273-290.

