

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Agung Aditya Saputra¹

Mahasiswa Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail : agungaditya.mpanel@gmail.com



Notifikasi Penulis
01 November 2021
Akhir Revisi
03 Desember 2021
Terbit
01 Agustus 2022

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

ABSTRAK

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh tidak hanya untuk pekerjanya namun perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu 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. Factor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Keterbaruan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada perusahaan Precast & Concrete di Banten. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

ABSTRACT

Job satisfaction in the company is very influential not only for the workers but also for the company. Job satisfaction is defined as a person's attitude, where the amount of rewards received by workers with the amount of rewards they do. Job satisfaction is the main thing that must be owned by individuals at work. Each individual worker has different characteristics, so the level of job



satisfaction is also different and the level of job satisfaction can have an unequal impact. The main factors in influencing job satisfaction, including compensation, work environment and workload. This study aims to determine the effect of compensation, work environment and workload on employee job satisfaction. The novelty in this study is There has been no previous research that discusses the effect of compensation, work environment and workload on employee job satisfaction, especially at Precast & Concrete companies in Banten. The limitation in this study is only to analyze the effect of compensation, work environment and workload on job satisfaction at the Precast & Concrete Industry company at PT. Modern Panels Indonesia. The research method is quantitative using a questionnaire with a scale of 1 to 10. The data analysis technique of this research uses the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The research findings explain that 1) Compensation has a negative and insignificant effect on job satisfaction 2) Workload has a negative and insignificant effect on job satisfaction 3) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords : compensation, workload, work environment, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Di zaman Modern saat ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugian akhirnya karena tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas [1]. Sumber daya manusia menjadi salah satu factor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan, secara tidak langsung kepuasan kerja di dalam pekerjaan menjadi peran yang sangat penting [2], [3]. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu 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.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [4]. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

PT. Modern Panel Indonesia adalah perusahaan manufaktur dalam bidang Precast & Concrete dan juga merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Modernland Realty Tbk, berdiri pada tahun 2010 bernama MPANEL dengan produk pertama yaitu MPANEL (EPS Panel). Sejak tahun 2017, MPANEL melebarkan sayap dengan bertransformasi menjadi

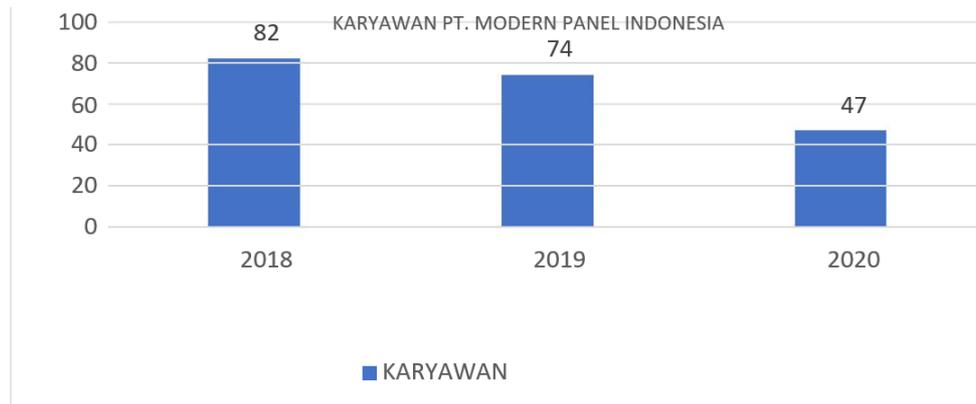
Modern Precast & Concrete yaitu dengan tidak hanya produksi MPanel tetapi juga memproduksi Precast Concrete / beton pracetak dan Ready Mix, dengan harapan memenuhi pangsa pasar lebih banyak lagi kebutuhan konstruksi di Indonesia. Untuk mempertahankan reputasinya, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu pondasi penggerak perusahaan dalam keberlangsungan mempertahankan reputasinya. Tentu saja sumber daya manusia dalam perusahaannya perlu diperhatikan agar mampu menjaga perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan manufaktur lainnya.

PERMASALAHAN

PT Modern Panel Indonesia memiliki efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, perusahaan memiliki kebijakan dalam jam kerja, meliputi jam kerja dengan efisiensi, tanggung jawab dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. PT. Modern Panel Indonesia untuk karyawannya belum sepenuhnya memiliki kesadaran dalam menggunakan jam kerja secara efisiensi. Factor utamanya adalah menunda. Dalam jam operasionalnya PT. Modern Panel Indonesia mengikuti jam kerja pada umumnya. Kehadiran karyawan setiap hari masuk Pukul 08.00 WIB pagi dan Pulang 17.00 WIB. Toleransi dalam keterlambatan hanya diberikan 15 menit. Kesadaran karyawan mengenai kehadiran belum ada, dengan adanya absen finger dan peraturan perusahaan yang berlaku, masih ada karyawan yang terlambat. Dengan demikian dapat disimpulkan kesadaran karyawan PT. Modern Panel Indonesia dalam hal tanggung jawab pekerjaannya kurang, bisa jadi hal ini sebabkan factor lain yaitu kompensasi rendah, lingkungan kerja yang buruk dan beban kerja tinggi. Hal tersebut menjadi factor utama dalam mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaannya.

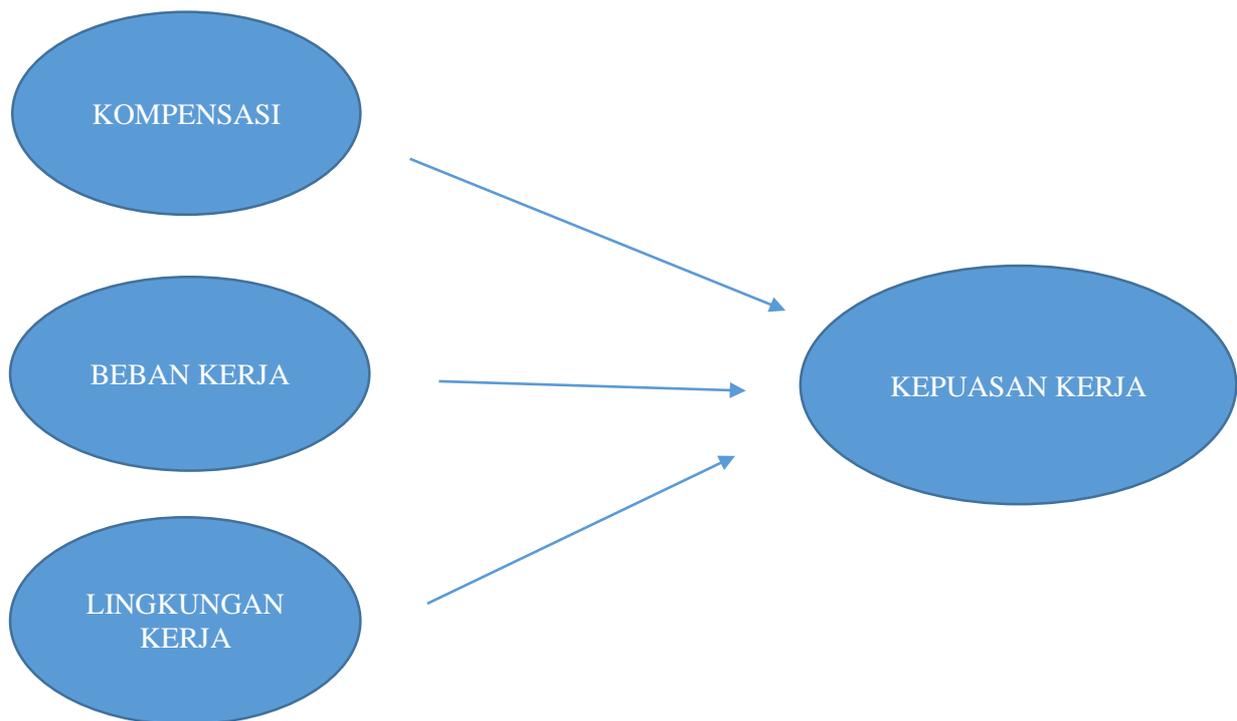
Sistem Kompensasi dan lingkungan kerja yang buruk serta beban kerja yang ada di PT. Modern Panel Indonesia tidak sesuai dengan kepuasan pekerja yang diharapkan. System kompensasi yang dimaksud disini yaitu hak karyawan dalam lemburan, digantikan menjadi Ganti hari. Terkadang tidak sesuai dengan beban kerja yang karyawan kerjakan. PT. Modern Panel Indonesia dalam menerima suatu Projeckan, manajemen selalu merubah system bekerja dan serta kompensasi yang diterima, bahkan beban kerjapun menjadi lebih berat, apalagi dengan lingkungan kerja yang tidak memadai, semangat bekerja untuk karyawan pun tidak ada. Disini terlihat dari jumlah pekerja yang ada di PT. Modern Panel Indonesia Semakin tahun berkurang. Semakin sedikitnya karyawan semakin banyak beban karyawan bertambah dan bukannya semakin banyak kompensasi yang diterima tetapi sebaliknya semakin berkurang serta lingkungan kerjapun tidak efektif.

Tabel 1. Karyawan PT. Modern Panel Indonesia



Diatas terlihat adanya penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Fenomena ini disebabkan karena factor efisiensi perusahaan dikarenakan Badget Perusahaan kurang. PT. Modern Panel Indonesia sendiri untuk pendapatan tergantung Project yang diterima dan system bekerja pun manajemen perusahaan merubahnya.

TELAAH PUSTAKA Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif.. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 46 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) yaitu SEM yang berbasis variance. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner secara personal [5]. Pengukuran menggunakan skala dengan rentang nilai 1 sampai dengan 10. Angka 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sementara angka 10 menunjukkan jawaban sangat setuju

Sangat
Tidak
Setuju-----Sangat
Setuju

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Landasan Teori

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai – nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja [6].

Kompensasi

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. System kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan [7]. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Indikator dalam kompensasi untuk karyawan berbeda – beda, yaitu Gaji,Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas sarana & sarana.

Beban Kerja

Karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karena beban kerja menjadi factor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja [8]. Indikator beban kerja diantaranya : Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Indikator lingkungan Kerja yaitu : Penerangan, Temperatur, Kelembapan, dan sirkulasi udara [9].

Pengembangan Hipotesis

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [10].

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah [8].

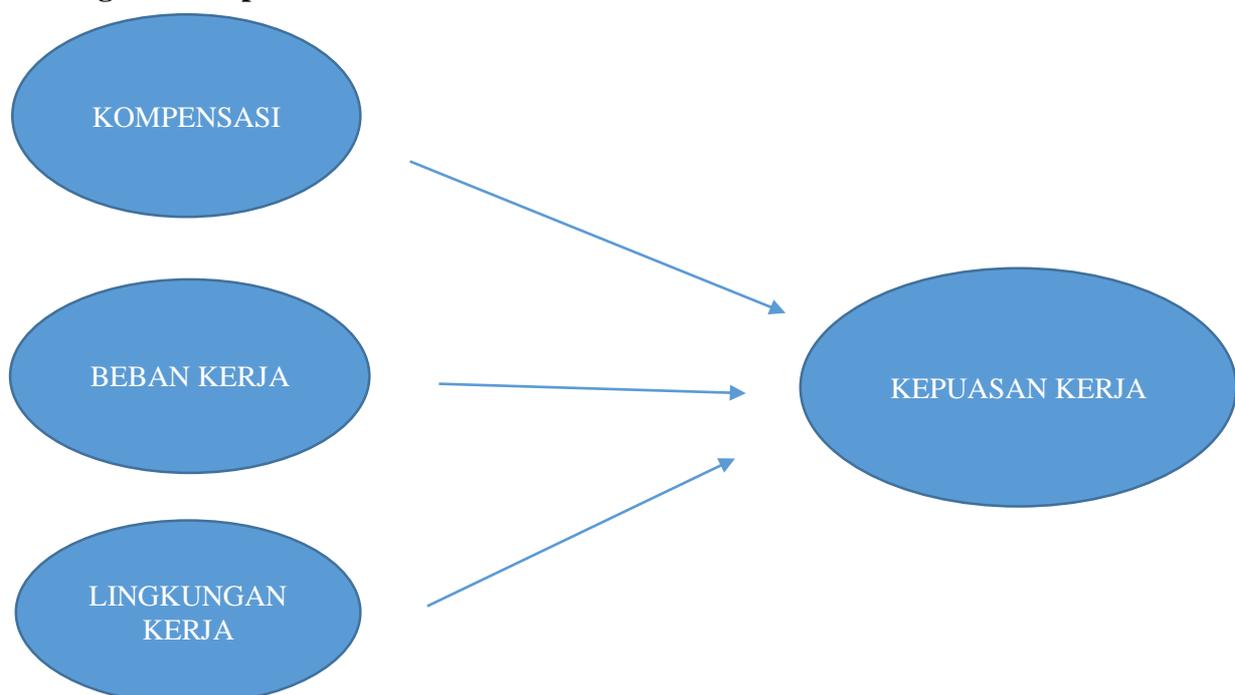
H2: Beban Kerja berpengaruh negatif dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan lembaga pendidikan, karyawan sektor perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan [11].

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

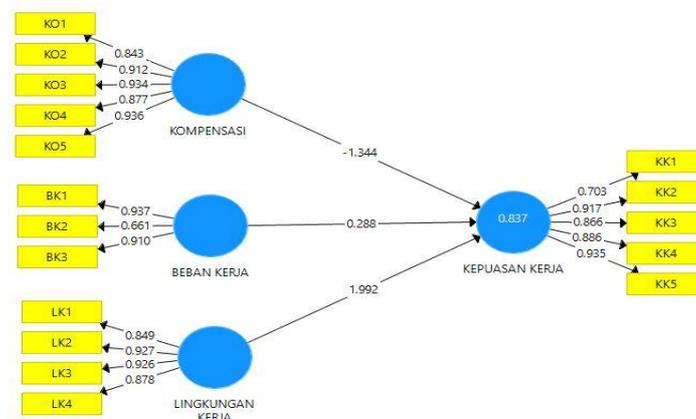
1. Hasil

Pengujian Outer Model

Dalam pengujian outer model bertujuan untuk melihat validity dan reliability suatu model. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh *Factor Loading*, *Average Variance Extratcted (AVE)*, dan *Discriminant Validity*, serta *composite reliability*

a) Pengujian Validitas Konstruk

Factor loading adalah tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat faktor loading syaratnya adalah harus $> 0,6$, agar indikator dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model. Untuk mengetahui analisis outer model penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 2. Hasil Algorithm Outer model

Indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *loading factor* 0,5 hingga 0,7. Pada penelitian ini batas kritis *loading factor* yang digunakan adalah 0,7. Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai *loading factor* seluruh indikator memperoleh nilai di atas 0,7. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa indikator memenuhi *convergent validity* yang baik.

b) Pengujian Reliabilitas Konstruk

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk berdasarkan *Convergent Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA	0.797	0.869	0.880	0.714
KEPUASAN KERJA	0.914	0.931	0.936	0.748
KOMPENSASI	0.942	0.947	0.956	0.812
LINGKUNGAN KERJA	0.918	0.926	0.942	0.802

Dari tabel tersebut diatas nilai cronbach's Alpha masing masing variabel mempunyai nilai >0.6 sehingga dapat disimpulkan indikator konsisten dalam mengukur konstruknya.

nilai AVE digunakan untuk menunjukkan seberapa besar varian indikator yang dikandung oleh konstruksya. hasilnya, dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel mempunyai nilai > 0.5. Untuk nilai *Composite Reliability* mempunyai nilai > 0.7 , sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

a. Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi R²

(Sumber : hasil penelitian yang telah diolah, 2021)

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA	0.837	0.825

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai R² yaitu 0,837 yang artinya kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variable sebesar 83,7%, sisanya yaitu 16,3% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji.

b. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya *P-value* dan juga t-statistik dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
BEBAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.288	0.296	0.181	1.596	0.111
KOMPENSASI -> KEPUASAN KERJA	-1.344	-1.482	0.852	1.577	0.115
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	1.992	2.124	0.783	2.544	0.011

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

H1: Beban Kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.296 Nilai T Statistics sebesar 1.596 < 1.967 dan nilai P Value sebesar 0.111 > 0.05, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 1 tidak didukung.**

Pengujian Hipotesis 2

H2: Kompensasi mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -1.482 Nilai T Statistics sebesar $1.577 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.115 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis 2 tidak didukung.**

Pengujian Hipotesis 3

H3: Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2.124. Nilai T Statistics. sebesar $2.544 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.011 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Dengan demikian **hipotesis 3 didukung.**

KESIMPULAN

Adapun pengujian hipotesis dengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut yaitu Beban Kerja berpengaruh Negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics sebesar $1.596 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.111 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics sebesar $1.577 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.115 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $2.544 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.011 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.

SARAN

Hasil penelitian mempunyai implikasi atas kebijakan manajerial. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk manajemen dalam usaha atau cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja dalam kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam produktivitas perusahaan. Perusahaan yang baik akan memperhatikan karyawan dalam segi apapun itu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] O. Soleh and W. Hidayat, "Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi dan Mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik," *Technomedia Journal*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 146–156, 2019.
- [2] R. A. A. Rahman and A. Adhitya, "Perancangan Sistem Informasi Pengusulan Kenaikan Pangkat Berbasis Web Pada Korps Marinir TNI AL," *Technomedia Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 30–42, 2021.

-
- [3] A. Husain, A. H. A. Prastian, and A. Ramadhan, “Perancangan Sistem Absensi Online Menggunakan Android Guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan Pada PT. Sintech Berkah Abadi,” *Technomedia Journal*, vol. 2, no. 1 Agustus, pp. 105–116, 2017.
- [4] F. E. Ardianti, N. Qomariah, and Y. G. Wibowo, “Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi),” *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 8, no. 1, 2018.
- [5] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*, 10th ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [6] P. Afandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator),” *Riau: Zanafa Publishing*, 2018.
- [7] T. Rijanti, A. B. Santoso, K. Indriyaningrum, and D. Kurnia, “PENGARUH KOMPENSASI, DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH,” 2021.
- [8] R. Wahyuni and H. Irfani, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang,” *Psyche 165 Journal*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2019.
- [9] S. L. Ratnasari, M. Buulolo, and H. W. Nasrul, “Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, vol. 2, no. 1, pp. 15–25, 2020.
- [10] A. Hermingsih and D. Purwanti, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi,” *Jurnal Dimensi*, vol. 9, no. 3, pp. 574–597, 2020.
- [11] N. Nursaid, N. Qomariah, A. Sanosra, E. B. Satoto, and A. W. Utomo, “Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees,” *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 7, pp. 10–21070, 2020.