

The Effect Of Workload And Compensation On Job Satisfaction And The Impact On Organizational Commitment Study At PT Pos Indonesia Erlangga Semarang

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang

Ferdhika Diovian Pramono^{1*}, Suko Priyono B²

Universitas Stikubank Semarang, Indonesia^{1,2}

Ferdhika12345@gmail.com¹, bambangsp@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of workload and compensation on job satisfaction and the impact on organizational commitment of employees at PT POS Indonesia Branch SPP Erlangga Semarang. The sample in this study were 128 employees of PT POS Indonesia Branch SPP Erlangga Semarang. Determination of the sample in this study using saturated sampling. The analysis tool used is multiple linear regression analysis and Sobel Test. The results of the analysis can be concluded that: workload has a negative and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. workload has a negative and significant effect on organizational commitment. Compensation has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords : *workload, compensation, job satisfaction and organizational commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada komitmen organisasional pada pegawai PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 128 orang pegawai pegawai PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan sobel Test. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional

1. Pendahuluan

Pada masa global saat ini, pasar global adalah aktivitas yang bermaksud untuk memajukan sebuah negara. Terdapatnya pasar global bermaksud untuk menyejahterakan masyarakat besar serta lebih merata. Pasar global merupakan opsi penting untuk perusahaan, akan tapi tidaklah sumber daya penting satu-satunya. Kenyataannya buat banyak perusahaan yang dapat bersaing dengan berhasil di pasar global sekalipun, tetap penting bagi perusahaan agar konsisten memperhatikan pasar dalam negeri. Negara yang masuk kedalam pasar global mesti menghadapi satu buah kompetisi usaha yang selalu berubah-ubah. Dengan begitu perusahaan-perusahaan diseluruh dunia ditantang agar menjadi lebih bersaing dalam pasar dalam negeri. Bagaimanapun, bersaing dengan cara penting berkaitan dengan standar global, perusahaan yang menambah daya/kemampuan kompetisi dalam negeri dengan cara bersamaan turut ikut menambah kapasitas bersaing global (Gulo & Yupiter, 2013).

Menghadapi kompetisi dengan banyaknya pelayanan kurir paket serta dokumen, Pos Indonesia lalu melakukan pengembangan terhadap layanannya. Berbagai layanan dibesarkan

mulai dari *pick up service*, pelayanan finansial mulai dari *pospay*, *weselpos*, *giropos*, pembayaran karcis pesawat, kereta api, sampai *bank channeling*. Tantangan yang dilalui Pos Indonesia ialah stigma jasa yang lamban pada Pos Indonesia. Keadaan itu dianggap tidak benar, Pos Indonesia pula mempunyai layanan pengantaran paket serta dokumen dengan cara cepat ialah Pos Express dengan agunan paket serta akta hingga dalam satu hari. Begitu pula dengan paket standar lainnya yang tidak kalah saing dengan paket semacam dari perusahaan kurir lainnya, dari bidang durasi pengiriman serta biaya. Pos Indonesia pula mempersiapkan layanan pengembalian kembali bekerjasama dengan Tokopedia, Lazada, Zalora, Bukalapak, serta Bli-bli.

PT.Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana perusahaan ini menjalankan usaha dalam pelayanan logistik dan transaksi keuangan. Naik turun menjadi sejarah perkembangan PT Pos Indonesia (Persero). PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang sampai hari ini menjalankan aktivitas dengan focus terhadap 3 bisnis kunci yakni, jasa pengantaran paket dan surat, logistic, dan keuangan. kedepannya, dengan semakin meluasnya jaringan pos Indonesia, maka perusahaan akan memanfaatkan jaringan tersebut dalam mengembangkan portofolio bisnis sehingga *network company* yang terdepan dan andal.

Berdasarkan hasil pra survey dapat diketahui fenomena yang ada di lingkungan PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang, dimana sebagian besar atau 54% pegawai tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi; 36 persen karyawan tidak puas bekerja di lingkungan PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang, 45% pegawai merasa terbebani dengan beban pekerjaan yang diberikan dan 27 persen pegawai tidak mendapatkan tunjangan dan reward yang memuaskan.

Komitmen organisasional ialah kuatnya keinginan untuk menjadi anggota tetap pada organisasi tertentu, memiliki keinginan yang kuat sesuai dengan keinginan organisasi dan yakin akan nilai serta tujuan dari organisasi. Dengan kata lain ialah sikap yang mampu menggambarkan loyalitas pegawai dengan proses yang berlanjut dengan ekspresi yang memperhatikan organisasinya dan keberhasilan serta kemajuan organisasi yang akan datang (Metria & Riana, 2018). Tingginya komitmen organisasi mampu mewujudkan kinerja yang baik dan mengurangi tingkat absensi. Komitmen organisasional mengarahkan karyawan untuk bertahan pada pekerjaannya (Metria & Riana, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, diantaranya adalah beban kerja (Handoko et al., 2021). Beban kerja adalah untuk mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Yo & Surya, 2015); (Paijan & Putri, 2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan (Meutia & Narpati, 2021); (Astuti et al., 2022) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Dewi et al., (2021); (Handoko et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai., 2017). Efek dari pemberian kompensasi oleh perusahaan memberikan dampak yang positif bila karyawan menerima kompensasi dirasa memuaskan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (NurSaadah, 2017); (Mahendra & Subudi, 2019) (Foenay et al., 2020); (Meutia & Narpati, 2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Hindarti & Wayyudi, 2011) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya (Parvin & Kabir, 2011). Kepuasan kerja dapat ditetapkan pada perilaku seseorang dalam mengimbangi pekerjaannya (Kolompoy et al., 2019). Penelitian yang dilakukan

Yudhaningsih et al., (2016); (Martadiani & Zahrina, 2019); (Wangsa & Edalmen, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani & Hajar, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasional

Berdasarkan Mathis serta Jakson, komitmen organisasional ialah bagian yang mana pegawai yakin serta menyambut dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta akan konsisten tinggal ataupun tidak akan meninggalkan organisasi (Sopiah, 2010). Pengertian lain berdasarkan Linchon (dalam Bashaw & Grant, diambil Sopiah 2010), komitmen organisasional melingkupi kebanggaan pegawai, kesetiaan pegawai serta keinginan pegawai pada organisasi. Sebaliknya berdasarkan (Robbin and Judge, 2015) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang pekerja mengenali satu buah organisasi tujuan serta harapannya buat konsisten jadi bagian dalam organisasi.

Berdasarkan (Luthans, 2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) kemauan tangguh buat konsisten sebagai anggota organisasi (2) terdapat kemauan bekerja keras untuk organisasi serta (3) keyakinan tertentu serta penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Berlandaskan sebagian filosofi di atas komitmen organisasi bisa diartikan sebagai hubungan pegawai dan organisasi untuk konsisten bermukim dalam organisasi, loyal kepada organisasi, besar hati kepada organisasi, memberikan usaha pada organisasi serta bisa menyambut nilai-nilai serta tujuan organisasi. Berdasarkan Allen serta Meyer mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam 3 format ialah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), serta komitmen normatif (*normative commitment*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah tindakan yang positif dari daya kegiatan mencakup perasaan serta aksi kepada profesinya melewati evaluasi salah satu profesi sebagai rasa menghormati dalam mendekati salah satu nilai-nilai pokok profesi (Afandi, 2018). Berdasarkan Hasibuan, (2017) Kepuasan kerja adalah tindakan penuh emosi yang mengasyikkan serta menyayangi profesi. Tindakan ini dicerminkan oleh akhlak kegiatan kedisiplinan, serta pencapaian kegiatan. Kebahagiaan kegiatan dinikmati dalam profesi luar profesi serta gabungan dalam serta luar profesi.

Sebaliknya berdasarkan Jex dalam Sinambela, (2016) Kepuasan kerja adalah tingkat efeksi positif seorang pekerja, Kepuasan kerja berhubungan dengan tindakan pekerja atas profesinya, tindakan itu berjalan dalam pandangan kognitif serta pandangan kelakuan. Pandangan kognitif Kepuasan kerja ialah keyakinan pekerja mengenai profesi serta keadaan kegiatan. Terdapat lima format profesi sudah diidentifikasi buat mengukur kebahagiaan kegiatan ialah profesi itu sendiri, pendapatan peluang iklan pengawasan, ekan kegiatan (Luthans, 2011)

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit instansi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian, menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit instansi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan Dhania, (2010) pengertian beban kerja ialah sekumpulan ataupun sebanyak aktivitas yang mesti diselesaikan oleh sesuatu bagian badan ataupun pemegang kedudukan dalam waktu khusus. Berdasarkan Sunyoto, (2012), beban kerja ialah yang amat

banyak membuat ketegangan dalam diri seorang alhasil mengakibatkan stress. Munandar, (2011), beban kerja ialah tugas-tugas yang diserahkan pada tenaga kerja ataupun pegawai untuk diselesaikan pada durasi khusus dengan memakai keahlian serta kemampuan dari pegawai. Berdasarkan Koesomowidjojo, (2017) indeks beban kerja diantaranya situasi profesi pemakaian durasi kegiatan, sasaran yang mesti dicapai .

Kompensasi

Berdasarkan (Hasibuan, 2017) Kompensasi ialah segala penghasilan yang berupa uang, benda langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pelayanan yang diserahkan pada perusahaan. Pembuatan sistem Kompensasi yang efisien adalah bagian pokok dari manajemen sumber daya manusia orang sebab menolong menarik serta menjaga pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Tidak cuma itu sistem Kompensasi perusahaan mempunyai efek kepada kinerja manajemen .

Berdasarkan (Handoko, 2017) Kompensasi ialah semua suatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas pelayanan / pekerjaan mereka. Program- program Kompensasi adalah hal utama bagi perusahaan, sebab mencerminkan usaha organisasi buat menjaga sumber daya manusia. Menurut Wibowo, (2016) Kompensasi ialah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan pada pekerja sebagai balasan atas pemakaian daya kerjanya. Berdasarkan (Simamora, 2014) indeks Kompensasi antara lain imbalan serta pendapatan insentif, bantuan sarana.

3. Metode Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang dengan populasi 128 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 128 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT POS Indonesia Kantor Cabang SPP Erlangga Semarang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi responden yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah sangat tidak sesuai/setuju, dan nilai 5 adalah sangat sesuai/setuju (Masud, 2004).

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji analisis berganda, uji kelayakan model dengan menggunakan uji koefisien determinasi dan uji anova sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji t dan uji mediasi menggunakan sobel test.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi data responden diperoleh berdasarkan distribusi data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Hasil distribusi data jenis kelamin sebagai berikut diketahui bahwa dari 128 responden yang dijadikan sampel penelitian, sebanyak 99 orang atau 77,3 persen berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 29 orang atau 22,7 persen berjenis kelamin perempuan. Untuk hasil distribusi data usia sebagai berikut diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 64 orang atau 50 persen. Responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 33 orang atau 25,8 persen, kemudian responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 18 orang atau 14,1 persen. Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 13 orang atau 10,2. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur pegawai pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang yang dijadikan responden di kisaran 31-40 tahun.

Berdasarkan distribusi data pendidikan responden diperoleh jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, yaitu 73 orang atau 57 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 32 orang atau 25 persen. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 23 orang atau 18 persen. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang yang dijadikan responden adalah tamatan SLTA. Sedangkan hasil dari distribusi data masa kerja diperoleh jumlah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 50 orang atau 39,1 persen. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun, yaitu 39 orang atau 30,5 persen. Responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 35 orang atau 27,3 persen. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang atau 3,1 persen. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar masa kerja pegawai pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang yang dijadikan responden adalah lebih dari 15 tahun, sehingga pegawai PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang sudah memiliki pengalaman yang baik.

Uji Validitas

Dengan menggunakan analisis faktor maka item-item dalam penelitian ini bisa dianalisis lebih lanjut apabila $KMO > 5\%$ dan nilai signifikan *Bartlett test* $< 5\%$. Sedangkan nilai masing-masing item dikatakan valid apabila *loading factor* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,4, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui untuk variabel beban kerja memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) sebesar 0,861 lebih besar dari 0,5 sehingga kecakupan sampel terpenuhi. Nilai factor loading masing –masing indikator variabel beban kerja berada pada kisaran 0,902 hingga 0,980, dimana nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dapat diasumsikan bahwa semua indikator yang membentuk variabel beban kerja valid.

Variabel kompensasi memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) sebesar 0,809 lebih besar dari 0,5 sehingga kecakupan sampel terpenuhi. Nilai factor loading masing –masing indikator variabel kompensasi berada pada kisaran 0,825-0,952, dimana nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dapat diasumsikan bahwa semua indikator yang membentuk variabel kompensasi valid.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) sebesar 0,895 lebih besar dari 0,5 sehingga kecakupan sampel terpenuhi. Nilai factor loading masing –masing indikator variabel kepuasan kerja berada pada kisaran 0,822 -0,960, dimana nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dapat diasumsikan bahwa semua indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja valid.

Variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) sebesar 0,795, lebih besar dari 0,5 sehingga kecakupan sampel terpenuhi. Nilai factor loading masing –masing indikator variabel komitmen organisasional berada pada kisaran 0,860 -0,969, dimana nilai *loading factor* lebih besar dari 0,40 sehingga dapat diasumsikan bahwa semua indikator yang membentuk variabel komitmen organisasional valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Regresi

No	Model Regresi	Uji Model	Analisis Regresi		Ket
I	Model Regresi I	Uji F	β	Sig	

Pengaruh beban kerja dan kompensasi thd kepuasan		Uji Determinasi	F hit	Sig		
		0,500	64,432	0,000		
Beban kerja thd kepuasan				-0,611	0,000	H1 diterima
Kompensasi thd kepuasan				0,232	0,001	H2 diterima
II	Model Regresi II	0,510	45,038	0,000		
Pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan thd komitmen organisasional						
Beban kerja thd komitmen				-0,195	0,023	H3 diterima
Kompensasi thd komitmen				0,342	0,000	H4 diterima
Kepuasan thd komitmen				0,363	0,000	H6 diterima

Sumber : data primer yang diolah

Pada perhitungan analisis regresi berganda Model I dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,611 X_1 + 0,232 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dipersepsikan bahwa:

- Nilai koefisien β beban kerja sebesar -0,611 dengan signifikan $0,000 < 0,5$ memiliki arti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini mengandung makna semakin tinggi beban kerja, maka akan kepuasan kerja akan semakin menurun.
- Nilai koefisien β kompensasi bernilai 0,232 dengan signifikan $0,000 < 0,5$, memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini disebabkan nilai koefisien regresi beban kerja paling tinggi yang diikuti oleh variabel kompensasi

Pada perhitungan analisis regresi berganda Model II dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = -0,195 X_1 + 0,342X_2 + 0,363Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dipersepsikan bahwa:

- Nilai koefisien β beban kerja bernilai -0,195 dengan signifikan $0,023 < 0,5$ memiliki arti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna semakin tinggi beban kerja, maka komitmen organisasional akan semakin menurun.
- Nilai koefisien β kompensasi bernilai 0,342 dengan signifikan $0,000 < 0,5$ memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional.
- Nilai koefisien β kepuasan kerja bernilai 0,363 dengan signifikan $0,000 < 0,5$ memiliki arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna semakin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasional, hal ini disebabkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja paling tinggi yang diikuti oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2018).

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) regresi Model I sebesar 0,500 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan kompensasi sebesar 50%, sedangkan sisanya sebanyak 50% dijelaskan oleh variabel–variabel lain diluar model penelitian.

Pada Model II diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,510 yang berarti variasi perubahan komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebanyak 49% dijelaskan oleh variabel–variabel lain diluar model penelitian.

Uji F (Uji Model)

Berdasarkan Tabel 1 nilai F hitung hasil regresi Model I memberikan nilai F hitung sebesar 64,432 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (taraf nyata sama dengan 5 persen) yang berarti bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil regresi Model II memberikan nilai F hitung sebesar 45,038 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (taraf nyata sama dengan 5 persen) yang berarti bahwa beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional.

Uji Hipotesis

Pada tabel 1 hasil analisis regresi memperlihatkan hasil Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,611 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H1 diterima.

Pada tabel 1 hasil analisis regresi memperlihatkan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,232 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H2 diterima.

Pada tabel 1 hasil analisis regresi memperlihatkan hasil Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional sebesar -0,195 dengan nilai signifikan 0,023 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H3 diterima.

Pada tabel 1 hasil analisis regresi memperlihatkan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar 0,342 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H4 diterima.

Pada tabel 1 hasil analisis regresi memperlihatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar 0,363 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan demikian H5 diterima.

Sobtest

Tabel 2. Hasil Sobel Test Beban Kerja terhadap Komitmen Melalui Kepuasan

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.744	Sobel test: 3.73881963	0.04875335	0.00018489
b	0.245	Aroian test: 3.72082949	0.04898908	0.00019857
s _a	0.080	Goodman test: 3.75707327	0.04851649	0.00017191
s _b	0.060	Reset all	Calculate	

Sumber: data primer yang diolah

Berlandaskan hasil t jumlah memakai Preacher Tool yang bisa di download di <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, (Sobel test = 3,7) lebih besar dari t tabel serta angka p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau faktor kepuasan kerja adalah faktor perantaraan yang dapat memediasi efek dari beban kerja kepada komitmen organisasional. Diamati dari tipe perantaranya, sehingga faktor kepuasan kerja itu berperan sebagai faktor mediasi parsial, sebab koefisien regresi beban kerja kepada komitmen organisasional dengan dikontrol kepuasan kerja adalah signifikan.

Tabel 3. Hasil Sobel Test Kompensasi terhadap Komitmen Melalui Kepuasan

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.334	Sobel test: 2.68045594	0.03052839	0.00735219
b	0.245	Aroian test: 2.63585108	0.031045	0.00839266
s _a	0.094	Goodman test: 2.7274047	0.03000288	0.00638347
s _b	0.060	Reset all	Calculate	

Sumber: data primer yang diolah

Berlandaskan hasil t jumlah memakai Preacher Tool yang bisa di download di <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, (Sobel test = 2,7) lebih besar dari t tabel serta angka p sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau faktor kepuasan kerja adalah faktor perantaraan yang dapat memediasi efek dari kompensasi kepada komitmen organisasional. Diamati dari tipe perantaranya, sehingga faktor kepuasan kerja itu berperan sebagai faktor mediasi parsial, sebab koefisien regresi kompensasi kepada komitmen organisasional dengan dikontrol kepuasan kerja adalah signifikan.

Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Beban kerja ialah untuk mengenali jumlah karyawan ataupun kualifikasi karyawan yang diperlukan buat mendekati tujuan organisasi. Beban kerja diantara karyawan PT POS Indonesia Agen SPP Erlangga Semarang ialah pendapatan sasaran kegiatan yang mesti digapai dalam periode tertentu. tidak cuma itu Beban kerja ditetapkan dari standar kegiatan perusahaan sesuai dengan tipe pekerjaannya. Dengan terdapatnya kesesuaian dalam bertugas itu sehingga Beban kerja seorang mesti sesuai dengan jumlah kewajiban yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tidak cuma itu bisa memudahkan pegawai dalam membereskan kewajiban yang cocok dengan tipe profesinya, alhasil karyawan bisa bertugas dengan cara ideal. Tingginya Beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasional yang rendah. Riset ini searah dengan yang dijalani oleh Yo & Surya, (2015); Paijan & Puti (2019) memperlihatkan kalau bobot kegiatan berakibat negative serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sukarja & Machasin, (2016); Lusigita, (2017)

menemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik beban kerja, maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. kompensasi adalah apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti partisipasi mereka pada organisasi (Simamora, 2014). kompensasi ialah semua yang diterima para pegawai sebagai menanggapi hasil kerja yang telah dibuat. kompensasi adalah hal penting bagi pegawai sebagai perseorangan sebab besarnya kompensasi menunjukkan ukuran karya mereka diantara pegawai itu sendiri. kompensasi pada pegawai akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai bila seseorang pegawai memperoleh kompensasi yang layak atas apa yang telah digarap pada perusahaan sehingga pegawai itu pula akan memperoleh kepuasan kerja yang baik (Kadarisman, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nursaadah, (2017); (Mahendra & Subudi, 2019) (Foenay et al., 2020); (Meutia & Narpati, 2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi beban kerja, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008 pasal 7 (2), Beban kerja ialah besaran pekerjaan yang mesti dipikul oleh sesuatu jabatan/unit organisasi serta merupakan hasil kali antara volume kerja serta norma waktu, sebaliknya berdasarkan Menpan pengertian Beban kerja ialah sebanyak sasaran pekerjaan ataupun hasil yang mesti dicapai dalam satu dasar durasi waktu tertentu (Kepmenpan No:KEP/75/M.PAN/7/ 2004, Ayat II A.5).

Beban kerja berlebih (overload) ataupun Beban kerja yang kurang (under load) keduanya memiliki efek yang kurang baik buat perusahaan, Beban kerja yang berlebih dalam waktu Panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan, sebaliknya Beban kerja yang kurang membuat perusahaan tidak efisien. tidak cuma keadaan itu yang harus jadi perhatian ialah keseimbangan Beban kerja diantara pegawai yang mempunyai kadar yang serupa maksudnya pada level/jabatan yang ekuivalen Beban kerja yang diserahkan haruslah sebanding penyalurannya. Beban kerja yang tidak sebanding akan membuat keadaan kegiatan jadi kurang mendukung serta akan berakibat pada ikatan yang kurang serasi diantara para pegawai alhasil akan mempengaruhi komitmen pegawai pada perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewantara & Ikhrum, (2019); Wangsa & Edalmen, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kompensasi, maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.

Manajemen kompensasi didalam organisasi amat penting untuk dicermati. Pegawai yang mempunyai daya yang pakar dibidangnya pasti akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya. kompensasi ialah segala balasan yang diterima oleh pegawai sebagai apresiasi atas partisipasi yang diserahkan pada organisasi yang berkarakter keuangan ataupun nonfinansial (Suparyadi, 2015). (Hasibuan, 2017) menerangkan kompensasi ialah segala yang diperoleh pegawai berupa uang, benda langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai balasan pelayanan yang diserahkan pada perusahaan. Jadi kala pegawai memperoleh

kompensasi yang tinggi akan menambah komitmen organisasional di dalam perusahaan. Berbagai riset sudah dijalani hal ikatan antara kompensasi serta komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudhaningsih et al., (2016); Mahendra & Subudi, (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Tingginya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja melukiskan seberapa puas seorang dengan profesinya (Parvin & Menarik 2011). Kepuasan kerja bisa ditetapkan pada kelakuan seorang dalam mengimbangi profesinya (Kolompoy et al., 2019). Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi bisa membuktikan tindakan positif kepada kewajiban kegiatan serta tanggung jawab pada profesinya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi bisa diamati dari absensinya, pencapaian kegiatan serta dalam keadaan menjalin hubungan kegiatan dengan badan perusahaan lainnya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja kegiatan yang kecil akan membuktikan tindakan minus kepada profesinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yudhaningsih et al., 2016); (Martadiani & Zahrina, 2019); (Wangsa & Edalmen, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingginya beban kerja pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang, maka kepuasan kerja di PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang akan semakin menurun.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tingginya beban kerja pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang, maka komitmen organisasional pada PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang akan semakin menurun.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kepuasan kerja pada PT POS SPP Erlangga Semarang, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja di PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang perlu dievaluasi lagi, melalui pernyataan menerima tugas tambahan dari atasan. Hal ini perlu diperhatikan dengan banyaknya tugas yang ada ditambah dengan tugas dari atasan semakin beban kerjanya akan semakin bertambah sehingga akan mengurangi kepuasan dan komitmennya.

- 2 Berdasarkan penelitian mengenai kompensasi pada di PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang sudah baik, namun apabila melihat nilai rata-rata pada setiap indikator pernyataan, terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu gaji yang diterima sudah melebihi UMR, sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen untuk memberikan tambahan bonus untuk dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasional.
- 3 Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT POS Indonesia Cabang SPP Erlangga Semarang sudah baik apabila melihat nilai rata-rata pada setiap indikator pernyataan, terdapat indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu pimpinan memberikan umpan balik pada atas hasil pekerjaannya, sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
- 4 Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan beberapa variabel di luar penelitian ini (beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja), misalnya budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Ampauleng. (2016). Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Ilmiah BONGAYA*, 19, 1–20.
- Arifudin, A., Brasit, N., & Parawansa, D. A. . (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 15–36.
- Bushra. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261–267.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fitri, H., & Karyaningsih. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Abstrak Abstrak. 4(3), 456–464. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4545>
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Work-Family enrichment: Its mediating role in the relationships between workplace support factors and teachers' job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences*, 12(4), 242–253. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.242.253>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2013). *Manajemen* (Kedua (ed.)). BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21023>
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Alfabeta.
- Konovsky, M. ., & Pugh, S. . (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy Management Journal*, 37(3), 656–696.
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.2809>
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Melalui Kepuasan Kerja DInas PKP Cipta Karya Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1651–1663. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai., V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukarja, R., & Machasin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Ekonomi Dan Bisnis*, VII(2), 335–358.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Webb, K. . (2011). Emotional Intelligence and Worker Commitment: The Impact of Leaders' Behavior on Employee Commitment to Their Supervisor and the Organization. *Advancement of Management and International Business Conference Proceedings*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–120.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (Seventh Ed). PT. Indeks.