

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PENJUALAN PADA PT AGUNG AUTOMALL SM. AMIN
PEKANBARU**

Dendi Halomoan Manalu¹⁾, Marzolina²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: dendimanalul1@gmail.com

*The Effect of Leadership, Compensation, and Workload on Job Satisfaction
Employees of the Sales Division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership (X1), Compensation (X2), and Workload (X3) on Job Satisfaction (Y) employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. The population of study included all employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru was 35 people and the sampling technique was saturation sampling. Primary was collected by questionnaire as an instrument to prove the result of research. Linear regression analysis used as methods of data analysis. The results were: 1) Leadership had positive and significant effect on Job Satisfaction employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru; 2) Compensation had positive and significant effect on Job Satisfaction employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru; 3) Workload had negative but not significant effect on Job Satisfaction employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru; 4) Leadership Compensation, and Workload simultaneously effect on Job Satisfaction employees of the sales division at PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

Keyword: Leadership, Compensation, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target atau tujuannya tidak terlepas dari hasil kerja komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dalam mencapai target atau tujuannya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Nawawi (2012:9), sumber daya manusia

merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja mereka dapat bekerja dengan baik dan selalu bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Salah satu industri yang membutuhkan karyawan yang

kompeten dalam menjalankan kegiatan operasionalnya adalah sektor industri otomotif. PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru merupakan *main dealer* resmi Toyota untuk wilayah Riau. Perusahaan ini memiliki beberapa bidang usaha, seperti penjualan mobil, penjualan suku cadang, serta pemeliharaan dan servis kendaraan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru selalu berupaya mengoptimalkan target penjualannya. Hal ini karena penjualan merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan bagian penjualan atau *sales* memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru dalam mengoptimalkan peran dari para karyawannya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Handoko (2012:194), kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Namun pada kenyataannya, PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru sering menghadapi beberapa masalah yang disebabkan oleh kepuasan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah *turnover* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data perkembangan karyawan bagian penjualan yang keluar pada PT Agung Automall SM.

Amin Pekanbaru Tahun 2017-2021, di mana penyebab karyawan keluar adalah karena pengunduran diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru diketahui bahwa penyebab karyawan yang mengundurkan diri adalah karena tidak puas dengan pekerjaan saat ini, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, dan juga karena adanya peluang pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Terkait permasalahan kepuasan kerja, penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Mayoritas karyawan yang diwawancarai mengaku kurang puas dengan pekerjaan saat ini, penyebabnya adalah kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2013:52), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan.

Karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru dipimimpin langsung oleh *sales supervisor*. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan diperoleh informasi tentang masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan ini, seperti: pemimpin yang belum mampu memberikan keteladanan atau contoh yang baik kepada para karyawan, pemimpin belum mampu mendelegasikan tugas kepada bawahan secara optimal, dan pemimpin belum mampu memotivasi karyawan untuk maju dan berprestasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian penjualan PT

Agung Automall SM. Amin Pekanbaru adalah kompensasi yang mereka terima. Karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang diterima ketika sesuai dengan persepsi atau harapan yang mereka miliki. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasibuan (2014:117), pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan dan keuntungan kepada semua pihak.

Akan tetapi, berdasarkan data perbandingan gaji dapat diketahui bahwa gaji bersih karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru menempati posisi kedua atau lebih rendah jika dibandingkan Suzuki SM. Amin Pekanbaru Sejahtera Buana Trada. Fenomena ini diduga menjadi salah satu penyebab karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh pihak PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru, sehingga menyebabkan karyawannya ingin pindah ke perusahaan lain.

Beban kerja merupakan faktor ketiga yang diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan membutuhkan kemampuan fisik maupun mental, maka membutuhkan tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menyebabkan kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (2015:104), setiap beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun mental agar tidak terjadi kelelahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian penjualan dapat diketahui bahwa jam atau waktu istirahat yang diberikan perusahaan harus menyesuaikan dengan kondisi ada atau tidak adanya pelanggan sehingga tidak jarang para karyawan tersebut harus menunda waktu istirahat mereka. Selain itu, karyawan akan sering dipanggil oleh pimpinan apabila target penjualannya belum tercapai. Hal ini kemudian diduga menjadi salah satu penyebab tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru”**.

Adapun rumusan masalah penelitian ini, yaitu Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru?

Sedangkan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Manulang (2011:50), kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok pekerja sesuai dengan *job description* yang mereka miliki masing-masing. Senada dengan pendapat tersebut, pengertian kinerja menurut Siagian (2012:66) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai tersebut sesuai dengan *job description*-nya.

Menurut Luthans (2012:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013:117), yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sutrisno (2014:73) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan fisik. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:202), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Sementara itu, Rivai (2014:620) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan pribadi dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap positif mengenai pekerjaan mereka dan dinilai dari beberapa aspek yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2014:623), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan;
2. Pengawasan;
3. Rekan kerja;
4. Fasilitas kerja.

Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012:34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Sementara itu, Arifin (2012:62) mengartikan pemimpin sebagai seorang yang memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui *prestise* kekuasaan atau posisi.

Robbins dalam Katiandagho *et al.* (2014:3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Sedangkan menurut pendapat Kartono (2014:156), kepemimpinan adalah kemampuan dan kecakapan khusus yang dimiliki seseorang pemimpin, sehingga ia dapat mempengaruhi suatu kelompok untuk melakukan usaha bersama demi tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator berikut:

1. Pengambilan keputusan;
2. Kemampuan dalam memberikan motivasi;
3. Keteladanan;
4. Pendelegasian tugas.

Kompensasi

Menurut Dessler (2012:47), kompensasi merupakan semua yang berasal dari semua pekerjaan karyawan yang berbentuk bayaran atau hadiah yang diberikan perusahaan. Dalam hal tersebut maka karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaannya supaya dapat memperoleh imbalan atau bayaran dari perusahaan. Handoko (2012:155) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2014:182), kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2014:183), indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji;
2. Insentif;
3. Tunjangan;
4. Jaminan sosial.

Beban Kerja

Menurut Moekijat (2012:28), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Adapun pengertian beban kerja menurut Munandar (2014:20) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan

keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut.

Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:104) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja. Sedangkan menurut Utomo dalam Zaki dan Marzolina (2018:111), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume dan waktu kerja.

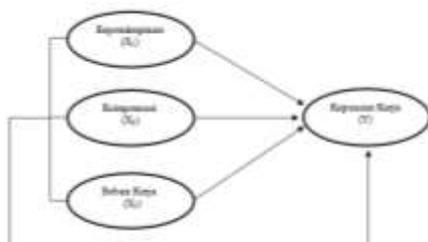
Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2014:23), indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai;
2. Kondisi pekerjaan;
3. Penggunaan waktu kerja;
4. Standar pekerjaan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Model Kerangka Penelitian



Sumber: Tamali (2019) dan Oktari, et al. (2020).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat

dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.
2. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.
3. Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.
4. Diduga Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Agung Automall Jl. SM. Amin No. 13, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 35 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis).

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian mencakup dua bentuk pengujian, yaitu: 1) Uji validitas, yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. 2) Uji reliabilitas, yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang akan digunakan antara lain sebagai berikut: 1) Uji normalitas; 2) Uji heterokedastisitas; 3) Uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian penjualan pada PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

Adapun untuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Kompensasi
X_3	= Beban Kerja
e	= Standar error

Uji Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup: 1) Uji t (Parsial); 2) Uji F (Simultan); 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan diperoleh nilai r hitung seluruh item pernyataan dalam kuesioner berkisar antara 0,335 sampai 0,614. Dengan demikian, berarti bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,334) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari keempat variabel dinyatakan valid.

Selanjutnya, dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel lebih besar dari nilai batas minimum 0,60. Artinya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal P-P Plot* dan tabel uji normalitas. Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal tersebut. Sedangkan dari tabel uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi uji Shapiro-Wilk adalah sebesar 0,390 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedatisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol maupun di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal (X) dan sumbu horizontal (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedatisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan untuk nilai *tolerance*-nya > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan

tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.151	.357		.422	.676
	Kepemimpinan	.444	.210	.393	2.115	.043
	Kompensasi	.507	.209	.475	2.428	.021
	Beban Kerja	-.021	.151	-.020	-.140	.889

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,151 + 0,444X_1 + 0,507X_2 - 0,021X_3 + e$$

Uji t (Parsial)

Tabel 2 Nilai t-hitung

Variabel Bebas	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	2,115	0,043	Signifikan
Kompensasi (X ₂)	2,428	0,021	Signifikan
Beban Kerja (X ₃)	-0,140	0,889	Signifikan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Sedangkan untuk nilai *t*-tabel menggunakan taraf signifikansi 5% (*2-tailed*) dan dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 35 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 31 ; 0,025 \\ &= 2,040 \end{aligned}$$

Setelah membandingkan nilai *t*-hitung pada tabel 2 dengan nilai *t*-tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai *t*-hitung variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar $2,115 > 2,040$ dan nilai Sig. $0,043 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini diterima.
2. Nilai *t*-hitung variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar $2,428 > 2,040$ dan nilai Sig. $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.
3. Nilai *t*-hitung variabel Beban Kerja (X_3) adalah $-0,140 > -2,024$ dan nilai Sig. $0,889 > 0,05$. Artinya, Beban Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga penelitian ini ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.378	3	3.459	27.268	.000 ^a
	Residual	3.933	31	.127		
	Total	14.311	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022.

Sedangkan untuk mengetahui nilai F-tabel dapat diperoleh dari persamaan berikut:

$$F\text{-tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 35 - 3 - 1 ; 3$$

$$= 31 ; 3$$

$$= 2,911$$

Dengan demikian diketahui bahwa F-hitung (27.268) $>$ F-tabel ($2,911$) dan nilai Sig. ($0,000$) $<$ α ($0,05$). Artinya, variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.699	.35618

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *R square* adalah sebesar $0,725$. Artinya, besarnya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar $72,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $27,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung

Automall SM. Amin Pekanbaru. Artinya, semakin baik kualitas yang dimiliki oleh pemimpin maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Akan tetapi, apabila kualitas yang dimiliki pemimpin kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan bijaksana, kemampuan dalam memberikan motivasi, keteladanan, dan pendelegasian tugas. Apabila seorang pemimpin memiliki seluruh kriteria tersebut maka akan memudahkan para bawahannya dalam bekerja dan target perusahaan dapat dicapai secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2013:52), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu melakukan peranannya dalam suatu perusahaan, terutama dalam menciptakan dan menjamin keadilan terhadap setiap karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Tamali (2019), Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Pahlawan dan Onsardi (2019) juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian *marketing* pada PT Agung Toyota Bengkulu. Artinya, dengan menerapkan kepemimpinan secara efektif maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Selanjutnya, hasil penelitian Safrida, *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas yang dimiliki seorang pemimpin maka kepuasan kerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika kompensasi yang diterima karyawan baik. Namun, jika kompensasi yang diterima karyawan tidak baik (buruk) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pengaruh kompensasi sangat ditentukan oleh gaji, insentif, tunjangan, dan jaminan sosial yang diterima karyawan. Ketika kompensasi diterima karyawan secara optimal maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya, karena pihak perusahaan menjamin keadilan bagi seluruh karyawan sehingga mereka tidak akan mengeluh dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:117), pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan dan keuntungan kepada semua pihak. Artinya, melalui pemberian kompensasi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, pengusaha mendapat laba, dan peraturan pemerintah dapat ditaati.

Hasil ini juga mendukung penelitian Akmal dan Tamini (2015) yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan. Selanjutnya, hasil penelitian Ramadanita (2018) juga menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktari, *et al.* (2020) juga mendukung hasil penelitian ini, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000). Artinya, kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, hasil penelitian Wijayanto (2020) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Artinya, walaupun beban kerja diturunkan (dikurangi) maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan bagian penjualan memiliki waktu kerja yang cukup fleksibel sehingga mereka dapat menggunakan setiap kesempatan atau peluang dengan

baik untuk mencapai target penjualan mereka. Selain itu, karyawan bagian penjualan diberi kebebasan dalam bekerja dengan syarat target penjualan dapat tercapai sehingga karyawan hanya perlu memperluas relasi yang mereka miliki agar target penjualannya dapat tercapai.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Wahyuni dan Irfani (2019), Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang. Artinya, apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan menurun. Selanjutnya, hasil penelitian Agustine dan Nawangsari (2020) juga menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan klinik PT Nayaka Era Husada Cabang Bekasi.

Hasil penelitian Oktari, *et al.* (2020) juga berbeda dengan hasil penelitian ini, di mana Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000). Hal ini berarti bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung

Automall SM. Amin Pekanbaru. Artinya, dengan mengoptimalkan ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, apabila ketiga variabel tersebut tidak berjalan dengan optimal pada suatu perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi pihak perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Perusahaan selalu berupaya agar para karyawannya merasa puas dalam bekerja, dalam upaya peningkatan kepuasan kerja tersebut maka perusahaan meningkatkan kualitas pemimpin, memberikan kompensasi yang layak, dan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

3. Beban Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.
4. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan masukan dan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja maka diharapkan kepada pemimpin (*sales supervisor*) memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan baik para bawahannya. Hal ini karena dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya.
2. Kepuasan kerja karyawan bagian penjualan PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku serta diberikan tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang telah dijanjikan. Hal ini dimaksudkan agar pemberian kompensasi dapat dilakukan secara optimal sehingga karyawan mendapat haknya

- sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan.
3. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi perusahaan harus terus melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap para karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar beban kerja karyawan tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu rendah akan membuat karyawan merasa bosan dan kurang semangat dalam bekerja.
 4. Dalam upaya mengoptimalkan kepuasan kerja, maka diharapkan pihak perusahaan memperbaiki kualitas pemimpin, memberikan kompensasi secara adil dan layak, serta mengawasi tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Thia Dwi dan Lenny Christina Nawangsari. 2020. The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT) Volume 5, Issue 7, July 2020. ISSN: 2456-2165.* pp. 1304-1312.
- Akmal, Akhwanul dan Ihda Tamini. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015.* pp. 59-68.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership: Ilmu dan Seni Kepemimpinan.* Jakarta: Mitra Wacana Mandiri.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hanny T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention.* Yogyakarta: Deepublish.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Katiandagho, Christian, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 3 September 2014, Hal. 1592-1602. ISSN 2303-1174.*

- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung; CV. Pioner jaya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktari, Loreza Tri, Aminuddin Irfani, dan Allya Rososallyn. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung. *Prosiding Manajemen Volume 6, No. 2, Tahun 2020. ISSN: 2460-6545*. pp. 820-826.
- Pahlawan, Alfi dan Onsardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Volume 1, Nomor 2, Desember 2020. e-ISSN: 2723-424X. pp. 153-163*.
- Ramadanita. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 5 No. 1, April 2018*. pp.1-14..
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik) Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrida, Basri Modding, Muh. Nazir Hamzah, dan Abdul Rahman Mus. 2021. The Effect of Leadership, Compensation, Organizational Culture and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Research and Review Vol. 8, Issue: 3, March 2021. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237. pp. 233-246*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamali, Hendro. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan,

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3, No. 1, Maret 2019. ISSN: 2623-2634 (online)*. pp. 55-68.
- Wahyuni, Rika dan Hadi Irfani. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi Vol. 12, No.1, Januari 2019. ISSN: 2088-5326; e-ISSN: 2502-8766*. pp. 1-10.
- Wijayanto, Agung Bagus. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020. e-ISSN: 2656-3169; p-ISSN: 0853-5248*. pp. 48-59.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Zaki, Hammam dan Marzolina. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol. 8 No. 1, Juni 2018*. pp. 108-117.