

## **PENGARUH *JOB SECURITY*, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Reza Bagus Andrian  
Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
[rezaandrian044@gmail.com](mailto:rezaandrian044@gmail.com)

Audita Nuvriasari  
Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### **Intisari**

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job security*, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 73 karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan instrument pengumpul data berupa kuesioner. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa *job security*, beban kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya pada aspek *job security*, beban kerja dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job security*, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, *Job Security*, Beban Kerja, Kompensasi.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of job security, workload, and compensation on job satisfaction of Bank BCA KCU Pasar Baru employees, Jakarta. The sampling technique used random sampling with a total sample of 73 employees of BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Data collection techniques using survey techniques with data collection instruments in the form of questionnaires. The results of the study show that job security, workload and compensation have a significant effect on employee job satisfaction.*

*Keywords: Job Satisfaction, Job Security, Workload, Compensation.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan sebuah perusahaan dan berkontribusi besar dalam mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu penting

bagi perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja merupakan adanya suatu sikap senang dan tidaknya seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Jika seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Terciptanya kepuasan kerja akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan dimana apabila karyawan merasa semakin puas dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti: perasaan aman dalam bekerja (*job security*), beban kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan (Gilmer, 2017).

*Job security* didefinisikan sebagai suatu harapan-harapan bagi seorang karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan yang mencakup hal-hal seperti kesempatan promosi dan kondisi pekerjaan serta kesempatan karir jangka panjang (Soedarmadi, 2017). Dachapalli dan Parumasur (2012) menjelaskan adanya pengaruh *job security* yang tinggi merupakan salah satu faktor guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan dalam suatu perusahaan. Adanya pengaruh *job security* terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Prayoga dan Subakir (2021) yang menjelaskan bahwa *job security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Fatimah dkk (2012) yang menyatakan bahwa *job security* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi pula oleh beban kerja (Anggraeni, 2019). Beban kerja merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018). Jika beban kerja yang ditanggung melebihi kapasitas karyawan dalam bekerja maka dapat menghambat kinerja mereka sehingga akan menurunkan *self performance* karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan begitupula sebaliknya (Yo dan Surya, 2015; Safitri dan Astutik, 2019).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah penghargaan terhadap karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja serta jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi Kadarisman (2012). Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai atas apa yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, maka karyawan dalam bekerja juga akan merasakan

kepuasan kerja yang tinggi (Hasibuan, 2013). Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dibuktikan oleh sejumlah hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nazir et al., 2013; Adeoye dan Fields, 2014; Salisu, 2015; Muguongo et al., 2015). Artinya semakin baik kompensasi yang diterima, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Mendasarkan pada pentingnya penciptaan kepuasan kerja karyawan dan mengacu pada hasil penelitian sebelumnya maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job security*, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pentingnya kepuasan kerja juga dijelaskan oleh Wibowo (2016) bahwa setiap karyawan yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempat mereka bekerja, karena dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan atau supervisi, serta kelompok kerja (Luthans, 2016).

### **Job Security**

De Witte dan Nashwall (2017) membedakan pengertian *job security* kedalam dua pengertian, yaitu persepsi individu tentang kelangsungan pekerjaan yang dimiliki (*job security* subyektif) dan bentuk dari pekerjaan yang sifatnya tidak sementara seperti pekerjaan tetap dan pekerjaan yang tidak berdasarkan kontrak tertentu (*job security* obyektif). *Job security* adalah suatu harapan bagi seorang karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan yang mencakup: kesempatan promosi dan kondisi pekerjaan serta kesempatan karir jangka panjang (Soedarmadi, 2017). Apabila seorang karyawan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini dapat memberikan jaminan mengenai faktor-faktor yang tercakup dalam keamanan kerja maka kepuasan serta kinerja pegawai akan meningkat (Christy, 2017). *Job security* dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti: Adanya kepastian status dalam pekerjaan agar

karyawan tidak kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, dan keselamatan kerja ditempat kerja yang dirasakan akan memberikan keyakinan tinggi bagi karyawan (Ahmed et al., 2017).

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sebuah bentuk dari proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap beberapa tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Tetapi apabila seorang karyawan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020). Beban kerja yang tidak berkesesuaian dapat menjadi sumber stress (Suwatno & Priansa, 2018). Indikator beban kerja meliputi: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang dicapai (Koesomowidjojo, 2017).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk dari semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau hadiah atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Jenis kompensasi dapat dikategorikan menjadi kompensasi langsung berupa gaji atau upah yang dibayarkan tetap dan kompensasi tidak langsung yang berupa selain gaji atau upah yang dibayarkan tetap (Nawawi, 2017). Tujuan pemberian kompensasi yang layak adalah: sebagai ikatan kerjasama, menciptakan kepuasan kerja, sumber motivasi, menjaga stabilitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan, menghindasri pengaruh serikat buruh dan intervensi pemerintah (Hasibuan, 2016).

### **Pengaruh *Job Security* terhadap Kepuasan Kerja**

Dachapalli dan Parumasur (2012) menjelaskan bahwa *job security* yang tinggi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja diantara karyawan. Studi mengenai pengaruh *job security* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi perasaan aman karyawan dalam bekerja maka akan kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman atau tidak aman dalam bekerja maka menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja (Dhuryana & Hussain, 2018; Ansriyedi, 2018). Mendasarkan pada uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis berikut:

**H1 : *Job security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja (Mahendrawan dan Indrawati,

2015). Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa beban kerja yang dinilai memberatkan karyawan berdampak signifikan pada menurunnya kepuasan kerja karyawan (Alamsyah, 2015; Mahendrawan, 2015; Purbaningrat dan Surya, 2015). Berdasarkan paparan tersebut dapat dirumuskan hipotesis berikut:

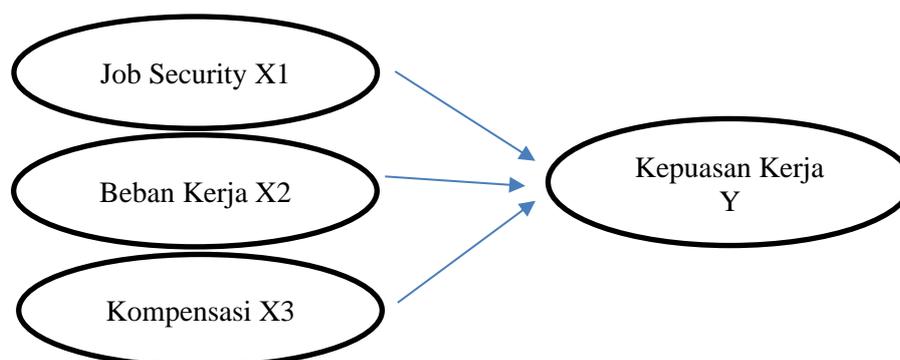
**H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan terhadap karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja serta jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Kadarisman, 2012). Pemberian kompensasi yang berkesesuaian dengan tanggungjawab kerja karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan tidak berkesesuaian atau tidak layak maka menyebabkan kepuasan kerja akan menurun (Mahendrawan, 2015; Sofuan dan Setyowati, 2017; Ruhana, 2016). Mengacu pada penjelasan tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Riset**

Berdasarkan tujuan penelitiannya maka penelitian ini dikategorikan dalam penelitian eksplanatori. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA KCU Pasar Baru, Jakarta Pusat sebanyak 272 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 73 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner terdiri dari 2 (dua) bagian utama yang meliputi profil responden dan penilaian variabel penelitian. Kuesioner didesain dengan pernyataan yang bersifat tertutup. Pengukuran pernyataan atau butir kuesioner menggunakan Skala Likert berjenjang 5 (lima).

### **Definisi Operasional Variabel**

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Smith *et al.* (2012) yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, kompensasi, pengembangan karir, supervise, dan *team work*.

Indikator *job security* yang digunakan dalam dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2017) yang meliputi: jaminan pengembangan diri, jaminan keberlangsungan bisnis, promosi jabatan, Keamanan kerja, dan jaminan kenyamanan bekerja.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Putra (2012) yang meliputi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Ruhana (2016) yang meliputi: gaji, insentif, tunjangan, jaminan kesehatan, dan pemberian hak cuti.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan profil responden penelitian dan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Alat analisis deskriptif yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan mean arithmetic. Analisis inferensial digunakan untuk melakukan pengujian hipotesa yang dirumuskan dalam penelitian ini. Alat statistik inferensial yang digunakan adalah regresi liner berganda, uji koefisien determinasi dan uji t. Pengujian instrument pengumpul data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum dilakukan analisis regresi liner berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar memperoleh model persamaan regresi yang tepat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan unit kerjanya maka responden paling banyak berada di unit kerja Tim Operasional Kantor Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja**

| <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Tim Bsinis        | 25            | 65,8%             |
| Tim Operasional   | 48            | 34,2%             |
| <b>Total</b>      | <b>73</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan gender maka karyawan Kantor Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta yang menjadi responden penelitian paling banyak adalah perempuan.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender**

| <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Laki – laki       | 23            | 31,5%             |
| Perempuan         | 50            | 68,5%             |
| <b>Total</b>      | <b>73</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tingkat usia maka karyawan Kantor Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta yang menjadi responden penelitian paling banyak berusia 26-32 tahun.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Keterangan</b>   | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------------|---------------|-------------------|
| 20 - 25 Tahun       | 17            | 23,3%             |
| 26 – 32 Tahun       | 25            | 34,2%             |
| 32 - 39 Tahun       | 2             | 2,7%              |
| 40 - 45 Tahun       | 5             | 6,8%              |
| Lebih dari 45 Tahun | 24            | 32,9%             |
| <b>Total</b>        | <b>73</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan maka karyawan Kantor Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta yang menjadi responden penelitian paling banyak memiliki Pendidikan akhir Sarjana S1.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Keterangan   | Jumlah    | Presentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| SMA/SMK      | 11        | 15,1%       |
| D1 – D3      | 1         | 1,4%        |
| S1           | 55        | 75,3%       |
| Pascasarjana | 6         | 8,2%        |
| <b>Total</b> | <b>73</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan lama masa kerja maka karyawan Kantor Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta yang menjadi responden penelitian paling banyak telah bekerja lebih dari 10 tahun.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Keterangan          | Jumlah    | Presentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| 1 – 5 Tahun         | 27        | 37%         |
| 6 – 10 Tahun        | 16        | 21,9%       |
| Lebih dari 10 Tahun | 30        | 41,1%       |
| <b>Total</b>        | <b>73</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Primer 2022

### Hasil Analisis Data

#### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan menggunakan metode koefisien korelasi produk momen pearson (*pearson product moment correlation coefficient*) dengan kriteria  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  dengan melihat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

| Pernyataan          | r hitung | r tabel | Sig   | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-------|------------|
| <b>Job Security</b> |          |         |       |            |
| X1.1                | 0,582    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X1.2                | 0,686    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X1.3                | 0,339    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X1.4                | 0,774    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X1.5                | 0,718    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| <b>Beban Kerja</b>  |          |         |       |            |
| X2.1                | 0,734    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X2.2                | 0,759    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X2.3                | 0,542    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |

| Pernyataan            | r hitung | r tabel | Sig   | Keterangan |
|-----------------------|----------|---------|-------|------------|
| X2.4                  | 0,705    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| <b>Kompensasi</b>     |          |         |       |            |
| X3.1                  | 0,538    | 0,2303  | 0,000 |            |
| X3.2                  | 0,534    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X3.3                  | 0,725    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X3.4                  | 0,616    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| X3.5                  | 0,756    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| <b>Kepuasan Kerja</b> |          |         |       |            |
| Y.1                   | 0,589    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| Y.2                   | 0,669    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| Y.3                   | 0,568    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| Y.4                   | 0,633    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |
| Y.5                   | 0,664    | 0,2303  | 0,000 | Valid      |

Sumber: Data Primer 2022

Pada Tabel 6 menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2303 dan nilai signifikansi r hitung yang menunjukkan lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dengan kuisioner dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria apabila nilai alpha lebih dari 0,6 maka dinyatakan reliabel atau handal. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Nilai Kritis | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------------------|------------|
| <i>Job Security</i> | 0,60         | 0,682                   | Reliabel   |
| Beban Kerja         | 0,60         | 0,603                   | Reliabel   |
| Kompensasi          | 0,60         | 0,629                   | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja      | 0,60         | 0,609                   | Reliabel   |

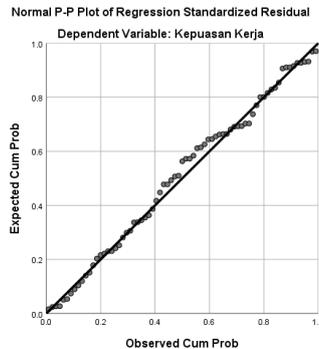
Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan konsisten untuk dapat dipercaya dalam pengukuran penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode p plot dengan diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Gambar grafik 2 menunjukkan bahwa data menyebar secara normal dengan mengikuti garis dan arah diagonal sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti pada Tabel 9 diperoleh nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas yang artinya data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

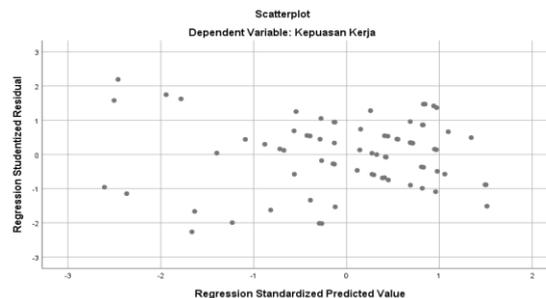
**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model               | Tolerance | VIF   |
|---------------------|-----------|-------|
| <i>Job security</i> | .909      | 1.100 |
| Beban Kerja         | .886      | 1.128 |
| Kompensasi          | .965      | 1.036 |

Sumber: Data Primer 2022

**Uji Heterokedastisitas**

Pada Gambar grafik 3 disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.



### Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | SEE   | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|-------|---------------|
| 1     | .597 <sup>a</sup> | .357     | .329              | 1.648 | 1.743         |

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan Tabel 10 bahwa DW sebesar 1,743 yang artinya DW diantara -2 sampai 2 yang menunjukkan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 9.519                       | 2.013      |                           | 4.729 | .000 |
|       | Job Security | .160                        | .068       | .236                      | 2.332 | .023 |
|       | Beban Kerja  | .332                        | .089       | .383                      | 3.737 | .000 |
|       | Kompensasi   | .171                        | .070       | .238                      | 2.424 | .018 |

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas maka model analisis regresi linear berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 9,519 + 0,236X_1 + 0,383X_2 + 0,238X_3$$

Pada persamaan model regresi tersebut menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen memiliki arah pengaruh yang positif. Artinya jika skor penilaian terhadap setiap variabel independent meningkat satu satuan maka skor penilaian terhadap variabel dependen akan meningkat sebesar nilai koefisien betanya.

### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesa dengan uji t seperti yang disajikan pada Tabel 11 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau  $2,332 > 1,995$  dan nilai signifikansi (p)  $0,023 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang artinya *job security* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA KCU Pasar Baru, Jakarta.

### Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau  $3,737 > 1,995$  dan nilai signifikansi (p)  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA KCU Pasar Baru, Jakarta.

### Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau  $2,424 > 1,995$  dan nilai signifikansi (p)  $0,018 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA KCU Pasar Baru, Jakarta.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| .597 <sub>a</sub> | .357     | .329              | 1.648                      | 1.743         |

Sumber: Data primer 2021

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,329 yang artinya variabel *job security*, beban kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,9 % sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Job Security* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Pernyataan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *job security* yang dirasakan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah

tingkat *job security* yang dirasakan maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan akan semakin menurun.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *job security* karyawan berada pada kategori yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan melalui adanya pengembangan diri bagi semua karyawan, jaminan keberlangsungan bisnis, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, fasilitas kerja yang mendukung keamanan kerja, dan jaminan kenyamanan dalam bekerja sudah sesuai dengan harapan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayoga dan Subakir (2021) yang menyatakan bahwa *job security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tuntutan beban kerja maka justru meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi dikarenakan dengan adanya tekanan kerja seperti capaian target kerja yang tinggi justru memberikan semangat bagi karyawan untuk berusaha mencapai target tersebut. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan yang menyertai yakni pemberian tambahan kompensasi yang tinggi bagi karyawan jika dapat memenuhi standart yang ditetapkan oleh Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Dengan demikian akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Artinya semakin layak kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara rata-rata penilaian terhadap kompensasi sudah sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui pemberian gaji, insentif, dan tunjangan serta jaminan kesehatan dan pemberian hak cuti sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Bank BCA memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang dipegang, pemberian insentif berupa bonus berdasarkan penilaian kinerja karyawan, pemberian tunjangan yang diberikan setiap akhir tahun dan tunjangan hari raya, pemberian jaminan Kesehatan berupa asuransi dan BPJS bagi setiap karyawan dan pemberian hak cuti yang diberikan sebanyak 12 hari dalam satu tahun. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazir et al (2013), Adeoye dan Fields (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Implikasi Teoritis**

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *job security*, beban kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya pada aspek *job security*, beban kerja dan kompensasi.

#### **Implikasi Praktis**

Hasil evaluasi mengenai *job security* menunjukkan bahwa *job security* sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang meliputi pengembangan karir, jaminan keberlangsungan bisnis, pemberian promosi jabatan, keamanan kerja serta kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil evaluasi mengenai beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja juga sangat mempengaruhi efektivitas serta kinerja karyawan yang meliputi target pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, ketepatan waktu dalam pemberian tugas, dan standart pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga apabila semua aspek diatas terpenuhi maka akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan juga bagi kesehatan dan mental karyawan.

Hasil evaluasi berikutnya yaitu mengenai kompensasi yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi serta pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, jaminan kesehatan serta pemberian hak cuti karyawan. Sehingga apabila perusahaan dapat memenuhi aspek diatas maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *job security*, beban kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BCA KCU Pasar Baru, Jakarta. Temuan tersebut memperkuat teori dan kajian penelitian sebelumnya bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian yang dapat teridentifikasi adalah penggunaan variable anteseden atau variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan masih terbatas pada variable *job security*, beban kerja dan kompensasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dijelaskan bahwa kontribusi ketiga variable tersebut hanya sebesar 32,9% dengan demikian masih terdapat variable lain yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Erika, 2019).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat direkomendasikan saran sebagai berikut: (1). Bank BCA KCU Pasar Baru perlu meningkatkan jaminan rasa aman (job security) karyawan dalam bekerja khususnya dalam memberikan keyakinan pada karyawan mengenai keberlangsungan bisnis dalam jangka Panjang. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional karyawan untuk mengembangkan perusahaan, (2). Perlu dilakukan evaluasi terhadap pengalokasian beban kerja pada setiap karyawan dengan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dengan pengalokasian beban kerja yang tepat akan semakin mendukung peningkatan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dan (3). Kebijakan kompensasi non finansial dapat lebih ditingkatkan sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai dan menjadi salah satu sumber motivasi dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Karina. 2018. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang)*. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi. Vol. 2. No. 1. 2018. Hal 1-20.
- Anwari. M. R, Sunuharyo. B. S, dan Ruhana. I. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 41 No.1
- Alamsyah, Mohammad Indra.(2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan , Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Awaluddin, M. (2017). *Pengaruh Kepribadian Entrepreneurship Islam dan Akses Informasi Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bisnis Usaha Kecil di Kota Makassar*. Jurnal Iqtisaduna, 79-97.
- Dachapali, Leigh-Anne Paul dan Parumasur, Sanjana Brijball (2012). *Employee Susceptibility To Experience Job Insecurty*. SAJEMS. 31-33. ISSN: 2222- 3436
- Dachapalli, Leigh Anne Paul dan Sanjalan Brijball Parumasur. (2012). “*Employee Succetpibillity to Experience Job Insecurity*”. SAJEM NS, Vol.15,No.1,pp: 31-43.
- De witte, H. & Nashwall, K. (2017). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and 20 organizational Commitment in four European countries”. *Economicsand Industrial Democracy*. Jurnal dari Siti Halimah.
- Dhuryana, A. S., dan Hussain, F. (2018). The Effecting Job Security And Work Load On Job Satisfaction Of Teachers Among Heigher Education Institution In Southern Punjab. *3rd International Conference on Emerging Trends in Engineering, Management and Scineces* (pp. 511-518). Peshawar, Pakistan: ICETEMS.
- Gilmer, B. Von Haller. 2017. *Industrial and Organization Psychology. International Student Editions*. Tokyo: Mc Graw Hill, Kgakhusa Company Ltd.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.*
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati, 2015, Pengaruh Bebab Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. PANCA DEWATA DENPASAR, E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4, No. 11
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- MEDIASI Putu Melati Purbaningrat Yo; Ida Bagus Ketut Surya, 2015, PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 1149-1165
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar*. EJournal Manajemen Unud, Vol.4, No.11, 2015:3936-3961.
- Makena Muguongo, M. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- M. Kadarisman. 2012. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Monika, S. (2017). *Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: BPFE, 2017.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja  
Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik, 2019, Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara  
Vol 2 No 1, 13-26
- Prayoga, S. E., & Subakir. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja, kesehatan Kerja, dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Swadaya Graha Gresik*. 2(2), 21–27.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the 144 job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*.
- Soedarmadi, Christy, N. N., & Dewi, D. H. (2017). *Peran Kemanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama*. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wijaya, Tony. (2018), *Manajemen Kualitas Jasa*, Edisi Kedua, Jakarta: PT.Indeks

Yo, Putu Melati Purbaningrat & Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), h. 1149-1165.