

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Maulida Fadhilah Firdaus¹, Lik Anah²

^{1,2}, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari.

Jl Irian Jaya No. 55 Tebuireng, Cukir, Kec, Diwek, Kab Jombang.

Informasi Artikel

Diterima: 10 September 2023

Revisi: 25 September 2023

Diterima: 15 Oktober 2023

Kata kunci:

Beban Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja

Korespondensi

Maulida Fadhilah Firdaus:
fadhirdaus@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di RS Nahdlatul Ulama Jombang dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan kausal digunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk mengetahui ditolak maupun diterimanya hipotesis yang diujikan pada penelitian ini digunakan Uji *t* dan Uji *F*. Untuk mengetahui presentase variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen maka digunakan koefisien determinasi (R^2). Populasi yang digunakan penelitian adalah karyawan pada RS Nahdlatul Ulama Jombang. Sampel digunakan adalah Random Sampling dengan perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane maka diperoleh 59 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 347–357. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>

PENDAHULUAN

Keterbatasannya kemampuan manusia terbatas dari segi secara waktu, fisik, pengetahuan dan perhatian, disisi lain keinginan dan kebutuhan manusia sangat tidak terbatas. Salah satu bentuk usaha dalam melakukan pekerjaan, hal ini terus mendorong manusia bekerja sama dalam membagi tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan, sehingga terbentuklah keterikatan dan kerjasama formal dalam suatu kelompok, organisasi atau perusahaan.

Pendapat dari (Qomariah, 2020) sumber daya manusia dalam manajemen dapat dikatakan kegiatan pengadaan, perencanaan, pemeliharaan, dan pengembangan lebih dari itu penggunaan sumber daya manusia guna mencapai cita-cita dan visi misi tujuan yang baik secara pribadi, kelompok ataupun organisasi. Potensi SDM dominan adanya upaya atau usaha organisasi dalam mencapai tantangan dalam banyaknya kesulitan dan

tantangan di masa yang akan mendatang, keberhasilan suatu organisasi ditentukan kualitas dari SDM tersebut. Mengingat pentingnya aspek sumber daya manusia maka keseimbangan dalam berorganisasi ialah ketika tujuan organisasi dan tujuan individu tersebut tercapai serta bermakna sehingga tidak terjadi penelantaran sumber daya manusia demi pencapaian tujuan organisasi (Wahyu, 2021)

Kepuasan kerja karyawan menjadi suatu sikap, emosional, dan tingkat kesenangan positif dan direspon dengan hasil penilaian terhadap tugas yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Adapun Indikator kepuasan kerja menurut (Busro, 2018) meliputi penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan. Hasil wawancara staf umum RS Nahdlatul Ulama Jombang memberikan informasi terkait variabel kepuasan kerja dengan indikator hubungan kerja menyatakan masih minim hubungan antar divisi atau unit hal ini berakibat terganggunya kemampuan dalam berkomunikasi, mendengarkan dan mengeksekusi dalam melakukan pekerjaan dan karena sumber daya manusia yang banyak, hal ini juga berakibat kesenjangan hubungan antar sumber daya manusia.

Indikator tantangan kerja dalam variabel kepuasan kerja mengatakan bahwa beberapa karyawan cenderung jenuh dengan pekerjaan yang ada karena keterbatasan promosi jabatan yang tersedia. Sedangkan indikator perlindungan kerja dari variabel kepuasan kerja memberikan informasi perlindungan kerja di RS Nahdlatul Ulama Jombang memberikan asuransi kesehatan ketika terjadi kecelakaan namun hal ini hanya berlaku ketika telah menjadi karyawan tetap sedangkan untuk menjadi karyawan tetap memiliki proses yang lumayan panjang.

Sebuah Instansi tentunya memiliki visi dan misi yang berbeda, untuk mencapai hal tersebut banyak yang dilakukan salah satunya upaya memperjuangkan kesejahteraan karyawan misalnya dengan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum negara yang telah berlaku. Sistem kompensasi selayaknya membutuhkan kesamaan antara manfaat dan pembayaran telah diberikan kepada seorang tenaga kerja serta yang bermanfaat untuk Instansi tersebut. Departemen SDM bertanggung jawab bahwa kompensasi yang telah diberikan bersifat bersaing diantara lembaga, perusahaan atau organisasi tertentu yang semacamnya, adil, sesuai dengan hukum yang telah ditegakkan dan bisa menjadi dapat menjadi motivasi dalam melakukan pekerjaan (Indrastuti, 2020). Adapun indikator kompensasi menurut (Badriah, 2019) indikator kompensasi dibagi menjadi lima, antara lain gaji atau upah, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Melihat hasil wawancara dari HRD atau *human resource development* mengenai Kompensasi. Berdasarkan variabel kompensasi dari indikator gaji atau upah, besarnya berdasarkan kinerja, posisi, dan jabatan namun gaji yang didapatkan masih belum UMR atau upah minimum regional kabupaten Jombang selain itu RS Nahdlatul Ulama memberikan upah tambahan melalui lembur dengan nominal perhitungan melalui gaji yang didapatkan. Lembur sendiri memiliki ketentuan yang berupa perintah dari atasan dengan adanya surat perintah yang kemudian dilanjutkan kepada bagian manajemen sebagai bahan perhitungan nominal kompensasi yang diberikan dengan sesuai ketentuan perusahaan. Hal tersebut rutin diberikan pada tempo waktu bulanan dan mingguan dengan bentuk uang. Gaji yang didapatkan juga berdasarkan tingkat pendidikan, dan jabatan. Selain itu tidak ada perbedaan gaji mengenai sif pagi, siang, dan malam.

Terkait variabel kompensasi dari indikator insentif, RS Nahdlatul Ulama belum ada kebijakan terkait insentif, dikarenakan RS bukan suatu perusahaan yang menghasilkan keuntungan sehingga belum ada hal terkait insentif. Variabel kompensasi dari indikator bonus, RS Nahdlatul Ulama memberikan bonus setelah berhasil melakukan suatu tugas

atau program namun hal ini diberikan tidak begitu besar. Berdasarkan variabel kompensasi indikator tunjangan menyatakan bahwa tunjangan berupa kesehatan bisa didapatkan ketika telah menjadi karyawan tetap, mengenai karyawan tetap dimana karyawan yang telah melakukan proses *trainee* dan telah menjadi pegawai kontrak.

Adapun proses dari menjadi karyawan tetap, berawal dari *open recruitment* yang harus diajukan terlebih dahulu menimbang kebutuhan dan anggaran yang dikeluarkan rumah sakit dalam mengambil pegawai. Setelah itu rumah sakit membuka lowongan pekerjaan yang pada posisi yang sedang kosong. Selanjutnya dari masuknya lowongan yang masuk harus di tes terlebih dahulu, apalagi disamping itu posisi dokter yang menyangkut nyawa seseorang, maka dipilihlah yang terbaik dari beberapa calon pegawai yang tersedia.

Calon pegawai yang telah lolos harus melakukan *Trainee* atau pelatihan selama satu tahun lebih dan jika kinerja karyawan tersebut baik maka layak dijadikan sebagai karyawan kontrak selama dua hingga tiga tahun dan yang terakhir jika karyawan tersebut semakin bagus bisa layak menjadi karyawan tetap dan terkait dengan posisi jabatan tertentu hanya berlaku pada karyawan dengan masa jabatan yang lama dan sesuai dengan posisi jabatan yang kosong.

Masih dalam indikator Tunjangan, yang salah satunya tunjangan tersebut berupa cuti. RS Nahdlatul Ulama memberikan 12 hari dalam satu tahun dengan pembagian 6 hari di semester pertama dan enam hari di semester kedua. HRD atau *Human Research Development* juga memberikan tambahan bahwa cuti tidak bisa diuangkan terkait ini juga berlaku pada Ibu Hamil hanya diberikan dua bulan cuti hamil mengingat mayoritas karyawan RS Nahdlatul Ulama adalah perempuan, hal ini bertentangan dengan pasal 82 UU ketenagakerjaan yaitu pekerja wanita berhak memperoleh masa jeda selama satu bulan setengah sebelum melahirkan dan satu bulan setengah sesudah melahirkan jadi total yang diberikan pemerintah adalah tiga bulan.

Variabel kompensasi indikator fasilitas di RS Nahdlatul Ulama, sudah bagus namun terkait fasilitas pelayanan belu dan adanya kebijakan RS yang tidak boleh menambah fasilitas kesehatan atau teknologi, hanya mengganti jika telah rusak dikarenakan minimnya anggaran RS hal ini berakibat pada tingkat produktivitas dan beban kerja yang besar dikarenakan ketidaklayakan fasilitas dan pembaharuan fasilitas yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan, lembaga, atau instansi selayaknya mendapatkan hak berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mental dan fisiknya, dengan adanya hal tersebut dibutuhkanlah analisis beban kerja karyawan sebagai bahan pertimbangan evaluasi meminimalisir kelelahan saat bekerja (Koesomowidjojo, 2021)

Dibalik kompensasi yang telah diberikan terdapat beban kerja berat yang telah dilakukannya (Mahmudahtul Himma, 2021). Menurut (Eni Mahawati, 2021) berpendapat menyatakan beban kerja merupakan besar kecilnya kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada SDM baik berupa tenaga fisik ataupun dari segi kesehatan mental menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan.

Adapun indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2021) didapatkan karyawan yaitu penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, dan target yang harus dicapai. Melihat fenomena bahwa RS Nahdlatul Ulama mempunyai beban kerja yang sedikit berat. Hal ini dibuktikan informasi dari indikator kondisi karyawan medis yang bertugas dari sisi medis dan non-medis mengalami peningkatan tugas untuk mencapai program kerja yang telah ditetapkan. Selain dengan jumlah rata-rata perhari 60 pasien dan di musim-musim tertentu seperti setelah lebaran pasien membludak dengan jumlah rata-

rata 80 pasien. Lebih dari itu seorang dokter dan perawat yang telah bersumpah harus membaktikan kepentingan perikemanusiaan dan menjalankan tugas secara terhormat.

Berdasarkan variabel beban kerja indikator penggunaan waktu memiliki jam operasional 24 jam yang dimana mempunyai tiga sif jam kerja yang sesuai jadwal. Setiap karyawan bekerja setiap harinya dengan berganti jam kerja atau sif dan hal tersebut masih belum termasuk lembur kerja. Bahkan beberapa karyawan harus *one call* atau sistem yang harus datang ketika dibutuhkan pada saat itu juga, karena menyangkut nyawa pasien. Dengan demikian pihak manajemen harus lebih memperhatikan keadaan para karyawan, di karenakan pihak manajemen belum memberikan gizi atau suplemen yang baik untuk kesehatan.

Dari tabel tersebut bisa dilihat tingginya lembur yang telah dilakukan, waktu lembur tidak hanya sebatas jam kerja pada umumnya, namun berapapun sif yang dilakukan ada lembur yang tersendiri. RS Nahdatul Ulama memiliki sif pagi dimulai dengan jam 07.00 -14.00 wib, sif *middle* 10.00 -17.00 wib, sif siang 14.00 - 20.00, dan sif malam 20.00 - 07.00 wib. Lebih dari itu terbatasnya waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga jarang adanya inisiatif melakukan hal yang lain atau masih sekedar mengerjakan apa yang telah diperintahkan. Melihat indikator target yang dicapai, RS Nahdlatul Ulama mempunyai program tahunan yang dimana ini menjadi target yang harus dicapai masih belum keseluruhan yang salah satu program RS Nahdlatul Ulama yang mengalami kegagalan adalah penilaian kerja yang tidak berjalan dilakukan dikarenakan jam kerja yang berat dan jarang adanya senggang. Salah satu program RS Nahdlatul Ulama ialah program penilaian kerja hal ini tidak berjalan semestinya akibatnya tenaga kerja hanya bekerja sesuai yang mereka lakukan.

Melihat hasil penelitian dari mengenai variabel yang sama dengan objek penelitian di PT. Yaskawa Electric Indonesia menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, sama halnya dengan penelitian dari (Paijan & Putri, 2019) dengan objek penelitian di Kantor PT. Tri Poda Parama menghasilkan beban kerja karyawan berpeengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda lagi penelitian dari (Sutopo et al., 2022) dengan variabel yang sama dengan objek penelitian di tempat PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung menghasilkan beban kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, masih sama dengan penelitian dari (Lestari, 2022) dengan objek penelitian di RSUD Soreang Kabupaten Bandung juga menghasilkan hasil penelitian yang sama, yaitu variabel beban kerja memiliki hubungan signifikan kuat terhadap kepuasan kerja.

Penelitian diatas berbagai hasil kesimpulan penelitian yang berbeda, variabel yang sama diikuti objek yang memiliki perbedaan bisa menghasilkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terjadi kesenjangan hasil penelitian. Hasil perbedaan dan persamaan penelitian menarik dan layak untuk dilakukan penelitian kembali dengan variabel yang sama diikuti objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan latar belakang yang telah diangkat dan teori mengenai hipotesis, maka peneliti tuliskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS Nahdlatul Ulama Jombang

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RS Nahdlatul Ulama Jombang

H3: Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di RS Nahdlatul Ulama Jombang

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan secara kuantitatif, analisis data yang dilakukan merupakan bagian kegiatan setelah data dari keseluruhan responden atau sumber data lain terkumpul. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di RS Nahdlatul Ulama Jombang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan dua variabel independen: beban kerja dan kompensasi dan variabel dependen: kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik random sampling dan menggunakan rumus Yamane. sampel penelitian sejumlah 59 responden dari jumlah populasi sebesar 139 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan didapatkan melalui kuesioner dengan responden, wawancara dengan narasumber, observasi di lingkungan penelitian, dan dokumentasi penelitian. (Ghozali, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020) untuk mencari validitas di sebuah item instrumen bisa menggunakan korelasi skor item instrumen dengan jumlah total instrumen tersebut. Instrumen yang valid (alat ukur digunakan mendapatkan data itu valid). Data yang valid berarti instrumen pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang selayaknya diukur. Melalui hasil penelitian membandingkan tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan mencocokkan R Hitung dengan R Tabel yaitu $(df) = n-2$ maka dengan ini jumlah R hitung sebesar 0.256.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau alat mengukur dan mengetahui tingkat konsistensi dari hasil jawaban yang diberikan kepada responden pada setiap indikator dari variabel.

Tabel 1 Tabel hasil uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	0,776	0.7	Reliabel
Kompensasi	0,731	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,744	0.7	Reliabel

Melihat tabel yang telah disajikan dengan variabel memiliki cronbach alpha > 0,70 maka item pernyataan dari dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46770749
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.046
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari distribusi uji normalitas menggunakan fitur Kolmogorov Smirnov, didapatkan hasil olah data SPSS nilai Kolmogorov-Smirnov 0,200 > 0,05 hal ini dikaitkan signifikansi lebih besar dari angka 0,05 maka residual tersebut bisa dikatakan normal (Priyatsama Romie, 2020)

2. Uji Multikolonieritas

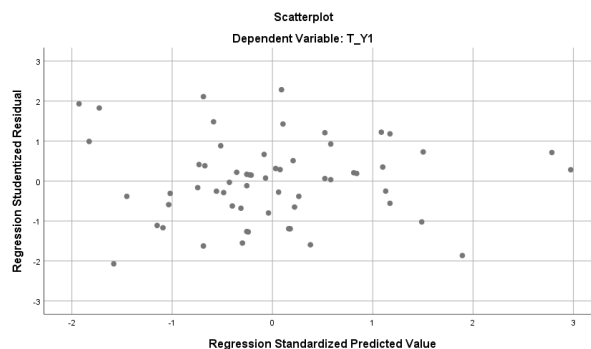
Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	23.235	4.325		5.372	.000						
	T_X1	-.380	.128	-.355	-2.976	.004	-.353	-.369	-.355	1.000	1.000	
	T_X2	.203	.086	.283	2.374	.021	.281	.302	.283	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: T_Y1

sebesar dengan angka tolerance $\geq 1,000$ serta dan angka VIF sebesar $\geq 1,000$ berarti antara variabel beban kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar yang telah ditampilkan dari uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan tidak adanya pola yang jelas dan setiap titik-titik menyebar diatas & dibawah angka nol pada sumbu Y.

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.235	4.325		5.372	.000
	T_X1	-.380	.128	-.355	-2.976	.004
	T_X2	.203	.086	.283	2.374	.021

a. Dependent Variable: T_Y1

Hasil interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil dari koefisien β (X1) variabel beban kerja bernilai angka -0,380 hal ini bermakna bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja dan apabila beban kerja ditambahkan maka nilai angkanya akan semakin turun.
- 2) Hasil dari koefisien β (X2) pada variabel kompensasi bernilai positif 0.203 yang berarti variabel kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan apabila besar kompensasi ini ditambahkan maka nilai dari 0,203 akan bertambah.
- 3) Jika kepuasan kerja atau variabel Y tidak dimasuki beban kerja dan kompensasi maka nilainya awalnya sebesar 23,235.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	23.235	4.325		5.372	.000
	T_X1	-.380	.128	-.355	-2.976	.004
	T_X2	.203	.086	.283	2.374	.021

a. Dependent Variable: T_Y1

Melalui hasil dari uji parsial yang telah ditampilkan variabel beban kerja dengan nilai sejumlah sig 0,004 . Maka $0,004 < 0,05$ dan angka t tabel sebesar $-2,976 < 1,671$ maka dengan ini H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Berbeda dengan variabel kompensasi, Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan angka nilai sig. 0,021. Maka $0,021 < 0,005$ dan nilai t tabel $1,671$. Maka $2,374 > 1,671$ dengan ini maka H_a diterima H_o ditolak dan melalui hasil uji parsial variabel kompensasi, maka dengan ini variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.466	2	89.733	7.205	.002 ^b
	Residual	697.450	56	12.454		
	Total	876.915	58			

a. Dependent Variable: T_Y1

b. Predictors: (Constant), T_X2, T_X1

Melihat tabel uji F telah diujikan, diperoleh hasil angka F hitung 7,205 menunjukkan nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F Tabel yang hanya 3,15 dengan probabilitas sebesar 0,002 yang nilainya masih dibawah 0,05. Berarti bahwa

variabel independen berpengaruh pada beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 ^a	.205	.176	3.529	1.696

a. Predictors: (Constant), T_X2, T_X1

b. Dependent Variable: T_Y1

Melalui data yang telah diolah di aplikasi SPSS didapatkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0.176 maksudnya adalah hubungan independen..dengan variabel dependen sebesar 17,6 % sehingga ditarik kesimpulannya bahwa kemampuan variabel independen beban kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variabel dependen sedikit terbatas. 17,6% adalah nilai dari kepuasan kerja dan residu dari 17,6% yaitu 82,4% dimiliki variabel yang lain.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Melalui data dari uji t variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang, hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hubungan regresi beban kerja menghasilkan hasil negatif bermakna ketika ditambahkan beban kerja yang diberikan maka kepuasan kerja semakin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil tabulasi data dengan perolehan dengan skor terbanyak ada pada instrumen dengan berbunyi “Tugas yang diberikan RS Nahdlatul Ulama Jombang terkadang sifatnya mendesak dilakukan dengan jangka waktu yang singkat” dan item ini juga didukung oleh pernyataan dengan skor dengan nilai terendah “Saya mampu menyelesaikan target penyelesaian pekerjaan yang sudah ditentukan RSNU Jombang” Berdasarkan hasil data angket diatas, menyatakan hasil olah data yang negatif diperkuat dengan keterangan dari karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang bahwa sebesar apapun beban kerja yang ditemukan dapat diselesaikan dengan baik berupa mengayomi kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan. Melihat kesimpulan dari hasil penelitian diatas hal ini berkaitan seperti temuan sebelumnya dari (Huriyah & Wahyuningsih, 2023) dengan objek penelitian di PT. Rapigra Flexible Packing pada Bagian Produksi dan penelitian dari (Chotib & Widhiastuti, 2022) dengan objek penelitian Anggota di Koperasi RS Haji Jakarta juga menghasilkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang. Indikator yang membangun variabel kompensasi adalah gaji atau upah, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas. Hal ini kompensasi menjadi bagian penting perusahaan dapat dikatakan bahwa meningkatnya kompensasi yang diberikan maka meningkatnya kepuasan kerja karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang.

Lebih dari itu, hal ini sesuai oleh hasil responden dengan nilai tertinggi dengan bunyi pernyataan “Tunjangan seperti cuti ibu hamil dan libur hari besar diberikan RSNU Jombang diterima sesuai dengan harapan” dan hal yang mereka ingin dapatkan, juga tersampaikan melalui pernyataan ini “Gaji yang diterima dari RSNU Jombang sesuai dengan usaha yang telah saya keluarkan”. Dengan pernyataan ini tingkat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan diperhatikan oleh perusahaan terkait fasilitas yang tersedia. Dengan fasilitas yang mumpuni khususnya dibidang medis, hal ini memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja lebih giat lagi, sejatinya fasilitas yang memadai memudahkan karyawan dalam bekerja.

Hal ini didukung juga persamaan dengan penelitian sebelumnya dari (Hasyim, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan objek penelitian di PT. Yaskawa Electric Indonesia, begitu pula dengan penelitian (Paijan & Putri, 2019) dengan objek penelitian PT. Tri Poda Parama dan penelitian dari ((Sutopo et al., 2022) dengan objek penelitian PT. Pos Indonesia cabang Asia Afrika Bandung menghasilkan penelitian yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Hasil penelitian menghasilkan beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang. Indikator membentuk variabel kepuasan kerja adalah hubungan kerja, tunjangan kerja, dan perlindungan kerja. hal ini menandakan bahwa beban kerja yang dilakukan dan besarnya kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan RS Nahdlatul Ulama Jombang semakin meningkat.

Sesuai dengan tanggapan responden variabel kepuasan kerja dengan skor tertinggi bunyi “Saya merasa puas terhadap supervisi yang dilakukan oleh atasan saya di RS Nahdlatul Ulama Jombang” dan “RS Nahdlatul Ulama Jombang memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan” dan skor terendah berbunyi “saya mampu mengalami kesulitan apapun dalam melakukan pekerjaan di RS Nahdlatul Ulama Jombang” Setelah mengetahui analisis yang telah dilakukan, penelitian dari (Adha & Abrian, 2021) dengan objek penelitian The Axana Hotel Padang, dan penelitian dari (Hasyim, 2020) menghasilkan beban kerja & kompensasi berpengaruh secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Pengaruh beban kerja & kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan objek penelitian di RS Nahdlatul Ulama Jombang menghasilkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan data yang telah diuraikan sebelumnya Hal ini memberikan pemahaman. ketika ditambahkan beban kerja yang diberikan maka kepuasan kerja semakin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi penghargaan, tercukupi kebutuhan, dan fasilitas yang memadai maka mereka cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja yang tinggi. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan semakin rendahnya beban kerja yang dilakukan dan semakin tingginya kompensasi yang diberikan maka dengan ini kepuasan akan semakin meningkat.

Komunikasi dengan karyawan terkait kebijakan beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan secara transparan dan jelas guna membantu mengurangi perasaan ketidakadilan dan membangun citra kepercayaan antara karyawan dan perusahaan. Selesaiannya penelitian ini diharapkan untuk mendukung keberlanjutan pengembangan penelitian yang telah dilakukan dengan teori yang terbaru, permasalahan yang baru, dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. F., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(3), 150–160. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i3.22872>
- Badriah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://pustaka.unimal.ac.id/opac/detail-opac?id=12332>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Chotib, H., & Widhiastuti, S. (2022). No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 1–23.
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Keuangan dengan Program IBM SPSS Edisi Ke-7* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Huriyah, H., & Wahyuningsih, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT . RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi*. 05(04), 16941–16947.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). Analisis Beban Kerja. In *Sumbarprov.Go.Id*. PT. Niaga Swadaya.
- Lestari, G. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat. *Journal of Psychological Research*, 7, 30–34.
- Mahmudahtul Himma. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). PT. Bumi Aksara.
- Paijan, & Putri, A. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tri Poda Parama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5.
- Priyatsama Romie. (2020). *The Book of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*. Penerbit Start Up.

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Sutopo, L. A. P., Assyofa, A. R., & Iss, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. *Bandung Conference Series : Business and Management*, 2, 451–455.

Wahyu, E. E. dkk. (2021). Manajemen sumber daya manusia. In *Book Chapter*. Polinema Press.