

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTA DHARMA PURABAYA KABUPATEN MADIUN

Umi Alfiah Rahmasari<sup>1</sup>), Robby Sandhi Dessyarti<sup>2</sup>)

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

umialfiahr@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to provide empirical evidence about the effect of workload, work motivation and compensation on job satisfaction of PDAM Tirta Dharma Purabaya employees using non-probability sampling techniques and using saturated sampling. The sample used is the entire population of PDAM Tirta Dharma Purabaya employees as many as 125 people with data collection using a questionnaire. The method in this study uses a quantitative approach using SmartPLS version 4 software. The results in this study indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has no significant effect on job satisfaction, and emphasis has no significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Workload, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya dengan teknik *non probability* sampling dan menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya sebanyak 125 orang dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting dibandingkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam kehidupan kerja karena termasuk kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Marlinah & Azwina, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Cynthia et al., (2022) jika kepuasan karyawan tidak dijaga dan tidak ditingkatkan, maka karyawan menjadi tidak puas dan tidak semangat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumunon et al., (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Kurniawan et al., (2021) dan Rizki et al., (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan Mahendrawan (2015) yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan baik maka diperlukan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian Salsabila et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Parimita et al., (2018) dan Sugini (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, berbanding terbalik dengan temuan Mappamiring (2020) yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dan dibutuhkan bagi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Marlinah & Azwina (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Akmal & Tamini (2015) dan Rasyid & Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, berbeda dengan temuan Seidy et al., (2018) yang menyatakan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan serta dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Dharma Purabaya.

Salah satu kebutuhan utama manusia adalah adanya penyediaan air bersih. Keberadaan air bersih selalu dibutuhkan di kehidupan manusia untuk mempertahankan hidupnya. Seiring bertambahnya waktu jumlah penduduk semakin berkembang dan terus meningkat oleh karena itu berbanding lurus dengan peningkatan konsumsi air bersih. Pada pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang menyatakan bahwa dalam suatu daerah berhak untuk mengelola dan mengatur sumber daya regional yang telah tersedia di bagian wilayahnya serta berhak dan bertanggung jawab atas kelestarian lingkungan sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Oleh karena itu sebagai bentuk penyerahan pekerjaan pada setiap daerah maka pelayanan air minum diberikan untuk dikelola pemerintah daerah. Dimana dalam hal ini yang diberikan bagian untuk menangani pelayanan air minum yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Di Madiun terdapat dua PDAM yang melayani kebutuhan air yaitu terletak di Kabupaten Madiun yaitu PDAM Tirta Dharma Purabaya dan Kota Madiun yaitu PDAM Tirta Taman Sari. Kedua PDAM tersebut mempunyai bagian wilayah kerja yang telah dibagi sesuai wilayah kabupaten dan kota masing-masing.

**Tabel 1 Wilayah Kerja dan Jumlah Karyawan PDAM di Madiun**

Nama	Jumlah Kecamatan	Desa yang dilayani	Jumlah Pelanggan	Jumlah Karyawan
PDAM Tirta Dharma Purabaya	14	123	53.356	125
PDAM Tirta Taman Sari	3	27	41.484	132

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Data tabel 1 menunjukkan jumlah pelanggan PDAM Tirta Dharma Purabaya tergolong lebih besar daripada PDAM Tirta Taman Sari dan tersebar di banyak unit di Kabupaten Madiun. Banyaknya jumlah pelanggan PDAM sekarang ini harus seimbang dengan jumlah karyawan karena perusahaan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Perusahaan perlu memahami terlebih dahulu kebutuhan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting untuk menjalankan pekerjaan pada perusahaan. Beban kerja motivasi kerja, dan kompensasi sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan agar menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan bisa lebih produktif dalam pelayanan terhadap pelanggan sehingga memunculkan kepuasan kerja.

**Tabel 2 Tingkat *Resign* Karyawan Tahun 2020-2022**

No.	Periode	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Januari	15	9	7
2	Februari	11	11	6
3	Maret	10	7	8
4	April	12	8	5
5	Mei	11	10	7
6	Juni	13	9	6
7	Juli	15	6	5
8	Agustus	12	7	4
9	September	10	8	7
10	Oktober	12	9	4
11	November	11	8	5

No.	Periode	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
12	Desember	13	11	3
Jumlah		145	103	67

Sumber: PDAM Tirta Dharma Purabaya (2022)

Data pada tabel 2 diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang *resign* pada tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2020 tingkat *resign* karyawan mencapai 145 orang, tahun 2021 tingkat *resign* karyawan mencapai 103 orang dan pada tahun 2022 tingkat *resign* karyawan hanya mencapai 67 orang. Adanya target pekerjaan yang besar tidak membuat karyawan memutuskan untuk *resign*. Naiknya karyawan yang *resign* tahun 2020 di indikasikan karena adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan. Komitmen karyawan pada perusahaan merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang baik pada perusahaan, apabila loyalitas karyawan tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi motivasi kerja PDAM Tirta Dharma Purabaya sudah cukup baik. Akan tetapi, kesesuaian jumlah anggota dalam satu tim masih dikatakan kurang karena banyak karyawan yang mengeluhkan volume kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan. Hal ini bisa menyebabkan karyawan akan merasa tertekan dan kelelahan karena harus menangani pekerjaan yang berlebihan. Pada kecukupan waktu istirahat yang diberikan masih dikatakan kurang karena karyawan tidak diberikan waktu istirahat yang spesifik di jam tertentu sehingga banyak karyawan masih berada di luar kantor saat jam masuk kerja. Hal ini dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan yang sudah diberikan.

Kompensasi pada PDAM Tirta Dharma Purabaya yaitu bagian terendah yang didapat karyawan kontrak sebesar Rp 1.000.000, kompensasi tertinggi yang didapat sebesar Rp 2.000.000. Untuk karyawan tetap kompensasi terendah sebesar Rp 2.500.000, kompensasi tertinggi sebesar Rp 10.000.000. Kemudian untuk UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Madiun pada tahun 2022 sebesar Rp 1.958.410 dan pada tahun 2023 sebesar Rp 2.154.251. Berdasarkan informasi perbandingan pemberian kompensasi terlihat bahwa rata-rata kompensasi karyawan kontrak masih di bawah rata-rata karyawan tetap dan rata-rata UMK Madiun. Jika dari faktor kompensasi untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Fenomena di lapangannya besaran kompensasi terbilang “rendah” jika dilihat dari pembandingnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, *research gap* dan fenomena yang telah dikemukakan tentang beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Dharma Purabaya)”**.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Malino et al., 2020). Sejalan menurut Nova et al., (2017) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan (Lumunon et al., 2019). Berdasarkan uraian teori tersebut ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi saat seorang karyawan harus dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang artinya dorongan, dapat juga diartikan sebagai kondisi yang mampu mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu tindakan/kegiatan yang dilakukannya dengan sadar. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan biasanya diartikan sebagai faktor pendorong untuk bertindak atau berperilaku secara objektif (Salsabila et al., 2021). Menurut Darmawan (2013) motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku seseorang. Sutrisno (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penggantian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi dan kerja keras mereka. Menurut Wibowo (2015) kompensasi ini juga merupakan kesepakatan sejumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja selama bekerja

dalam suatu perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi (Marlinah & Azwina, 2020). Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Dari beberapa teori yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk kesepakatan yang terjadi sebelum seseorang menjadi bagian dari perusahaan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterimakan kepada karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja biasanya dinilai dari hasil perbandingan dengan beberapa keadaan, tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya (Marlinah & Azwina, 2020). Berdasarkan pendapat Cynthia et al., (2022) jika kepuasan karyawan tidak dijaga dan tidak ditingkatkan, maka tentu saja karyawan menjadi tidak puas dan tidak niat melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Poltak dan Sarton (2019) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh melalui usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh faktor dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Dari beberapa teori dan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dijalankan seseorang dan bagaimana pekerjaan tersebut memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting sehingga menimbulkan rasa nyaman saat bekerja di suatu organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya. Sampel pada penelitian ini diperoleh menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil observasi lapangan serta wawancara langsung kepada responden sesuai dengan instrumen survei yang telah disiapkan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penelitian ini secara *online*, yaitu dengan menggunakan *google form* yang diberikan kepada karyawan. Pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis *variance* yang diciptakan untuk mengatasi masalah

berbasis covariance (Ghozali & Latan, 2015). Analisis data memakai perangkat lunak *SmartPLS* versi 4 karena lebih cocok untuk memproses, menganalisis, dan mengevaluasi data hipotesis. Penelitian ini menggunakan tiga variabel X (independen), yaitu beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3). Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel Y. Penelitian ini menggunakan satu variabel Y, yaitu kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini deskripsi karakteristik karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya sebagai responden penelitian.

#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya dengan jumlah responden penelitian sebanyak 125 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut :

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Ditinjau dari jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	96	76,8%
Perempuan	29	23,2%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 3 karakteristik responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 96 orang (76,8%), sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 29 orang (23,2%). Kondisi ini menggambarkan bahwa di PDAM Tirta Dharma Purabaya didominasi pekerja berjenis kelamin laki-laki. Perempuan maupun laki-laki memiliki kemampuan berbeda-beda tetapi, laki-laki dianggap memiliki kemampuan yang lebih baik karena memiliki fisik yang kuat dan lebih cekatan (Larasati et al., 2022).

##### b. Berdasarkan Usia

Ditinjau dari usia, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	27	21,6%
25-35 Tahun	52	41,6%
35-45 Tahun	33	26,4%
> 45 Tahun	13	10,4%

<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>
---------------	------------	--------------

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel karakteristik responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia 25-35 Tahun yaitu sebanyak 52 orang (41,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Dharma Purabaya berusia dewasa. Kelompok usia muda lebih mudah memperoleh pekerjaan daripada kelompok usia lainnya, karena calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai (Abdullah, 2022).

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Ditinjau dari pendidikan terakhir, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK/MA	50	40%
D3	49	39,2%
D4/S1	22	17,6%
S2	3	2,4%
S3	1	0,8%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 5 responden terbanyak pada penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA yaitu dengan jumlah 50 orang (40%). Hal tersebut menunjukkan bahwa bukan hanya latar pendidikan yang diutamakan akan tetapi skill karyawan, karena karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang harus memiliki kompetensi dan juga skill di bidangnya. Sejalan dengan pendapat Sasongko (2013) tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh pelamar pekerjaan ke perusahaan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga kesempatan kerja di sektor formal bagi yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau lebih rendah sangat terbatas.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Ditinjau dari lama bekerja, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

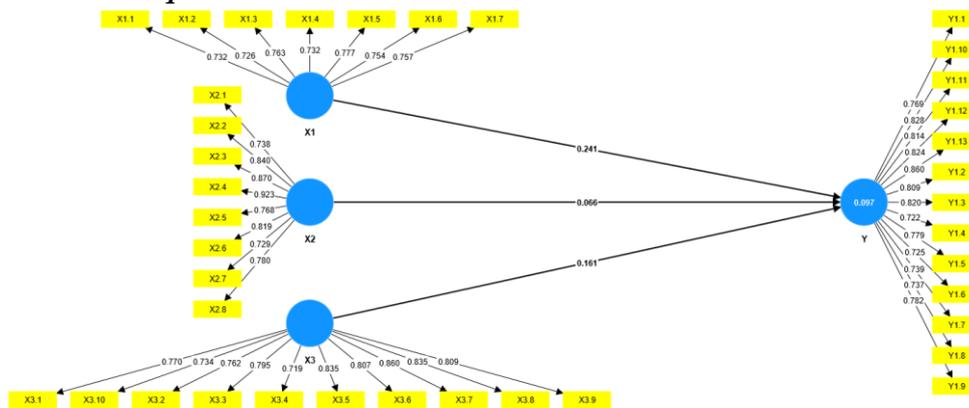
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 5 Tahun	46	36,8%
5-10 Tahun	40	32%
10-15 Tahun	27	21,6%

> 15 Tahun	12	9,6%
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak jika ditinjau dari lama bekerja yaitu responden yang menempuh masa kerja < 5 tahun yaitu dengan jumlah 46 orang dengan persentase 36,8%. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Pitriyani & Halim, 2020).

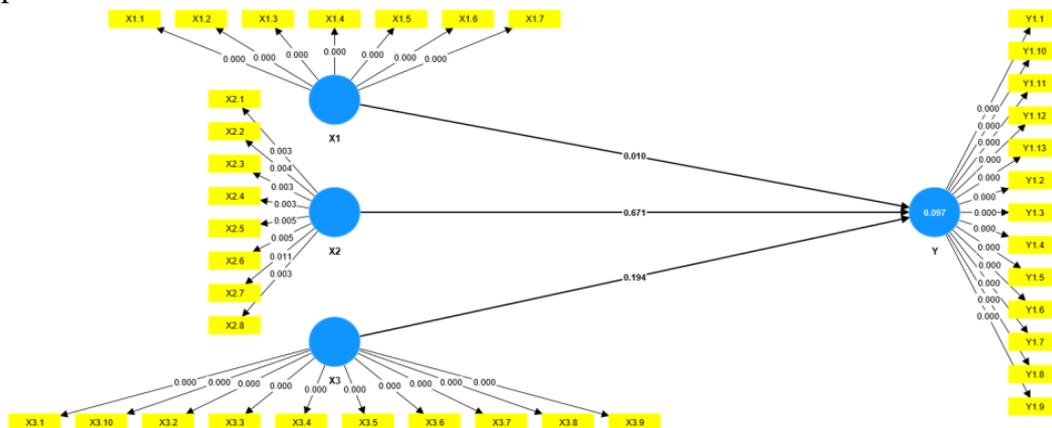
### Skema Partial Least Square



Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

### Gambar Uji Outer Model

Pada Gambar menunjukkan hasil yang sudah dieliminasi oleh peneliti, sehingga nilai *loading factor* sudah > 0,50 dan *outer loading* > 0,70 dikatakan valid dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Pengujian selanjutnya yaitu uji inner model yang dapat dilihat pada Gambar :



Sumber : Hasil PLS diolah, (2023)

### Gambar Uji Outer Model

Hasil olah data pada gambar pengujian kedua ini sudah dikatakan baik karena Q2 atau Q-Square lebih dari 0,33 atau artinya *goodness of fit*.

### Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menguji sebuah kuesioner yang dipakai pada penelitian valid atau tidak. Terdapat beberapa Langkah dalam pengujian yaitu melalui *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Discriminant Validity*.

#### a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Apabila nilai *outer loading* > 0,7 maka indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan *SmartPLS* hasil *loading factor* ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7 Uji *Convergent Validity* (*Outer Loading*)**

	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.732	VALID
	X1.2	0.726	VALID
	X1.3	0.763	VALID
	X1.4	0.732	VALID
	X1.5	0.777	VALID
	X1.6	0.754	VALID
	X1.7	0.757	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.738	VALID
	X2.2	0.840	VALID
	X2.3	0.870	VALID
	X2.4	0.923	VALID
	X2.5	0.768	VALID
	X2.6	0.819	VALID
	X2.7	0.729	VALID
	X2.8	0.780	VALID
Kompensasi (X3)	X3.1	0.770	VALID
	X3.2	0.734	VALID
	X3.3	0.762	VALID
	X3.4	0.795	VALID
	X3.5	0.719	VALID
	X3.6	0.835	VALID
	X3.7	0.807	VALID
	X3.8	0.860	VALID
	X3.9	0.835	VALID
	X3.10	0.809	VALID
	Y.1	0.769	VALID

	Item	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.10	0.828	VALID
	Y.11	0.814	VALID
	Y.12	0.824	VALID
	Y.13	0.860	VALID
	Y.2	0.809	VALID
	Y.3	0.820	VALID
	Y.4	0.722	VALID
	Y.5	0.779	VALID
	Y.6	0.725	VALID
	Y.7	0.739	VALID
	Y.8	0.737	VALID
Y.9	0.782	VALID	

Sumber : Hasil PLS diolah, (2023)

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa indikator dalam kuisioner pada penelitian ini memiliki nilai *loading faktor* > 0,70 yang artinya indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

### b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variant Extracted (AVE)* pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria nilai > 0,5. Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 8 Nilai Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.561
Motivasi Kerja (X2)	0.657
Kompensasi (X3)	0.630
Kepuasan Kerja (Y)	0.618

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Hasil tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

### c. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dapat dikatakan terpenuhi apabila memiliki korelasi variabel ke variabel itu sendiri nilainya lebih besar dari nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Berikut ini merupakan nilai *discriminant validity* pada setiap variabel penelitian:

**Tabel 9 Uji Discriminant Validity**

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja

Beban Kerja	0,749			
Motivasi Kerja	0,080	0,811		
Kompensasi	0,056	0,073	0,794	
Kepuasan Kerja	0,255	0,097	0,180	0,786

Sumber : Hasil PLS diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa korelasi variabel beban kerja (X1) terhadap variabel beban kerja (X1) lebih besar dibandingkan korelasi variabel beban kerja (X1) terhadap variabel lainnya yaitu sejumlah 0,749. Korelasi motivasi kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dibandingkan korelasi variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel lainnya yaitu sejumlah 0,811. Variabel kompensasi memiliki korelasi sebesar 0,794 terhadap variabel kompensasi (X3) itu sendiri, lebih besar dibandingkan korelasi variabel kompensasi (X3) terhadap variabel lainnya. Korelasi variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan korelasi variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel lainnya yaitu sejumlah 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kategori untuk Uji *discriminant validity*.

### Uji Reliabilitas

#### *Cronbach's alpha*

Uji *Reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar  $> 0,7$ . Berikut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 10 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Beban Kerja (X1)	0.875
Motivasi Kerja (X2)	0.937
Kompensasi (X3)	0.937
Kepuasan Kerja (Y)	0.949

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja sebesar 0.875, motivasi kerja sebesar 0.937, lingkungan kerja sebesar 0,937 dan kepuasan kerja sebesar 0.949. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel  $> 0,70$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### Uji R-Square

Hasil pengolahan data menggunakan program *SmartPLS* 4.0, maka diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

**Tabel 11 Uji R- Square**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,97	0,75

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Data pada tabel 4.10 Dapat disimpulkan bahwa nilai *R-square* Kepuasan Kerja sebesar 0,97. Penilaian goodness of fit dapat diketahui dari nilai Q-Square. Q2 atau Predictive Relevance adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) jika  $Q2 > 0,33$ . Berikut perhitungan *goodness of fit* :

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0,618 \times 0,75} \\ &= 0,68 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,68 yang artinya model penelitian termasuk dalam kategori baik (fit) karena  $0,68 > 0,33$ .

### Pengujian Hipotesis

Perolehan dari olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika nilai nilai *t statistics*  $> 1,96$  dan *P value*  $< 0,05$ . Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (*Bootstrapping*):

**Tabel 12 Uji Hipotesis**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
H1	0.241	0.261	0.092	2.612	0.010
H2	0.066	0.019	0.156	0.426	0.671
H3	0.161	0.162	0.124	1.305	0.194

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 12 diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasilnya beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai *t statistics*  $> t$  tabel yaitu  $2.612 > 1.96$  dan *p value* sebesar  $0.010 < 0.05$  sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal tersebut membuktikan jika beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Hipotesis kedua menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai *t statistics*  $> t$  tabel yaitu  $0.426 < 1.96$  dan *p value* sebesar  $0.671 > 0.05$  sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan jika motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hipotesis ketiga menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai  $t_{statistics} > t_{tabel}$  yaitu  $1,305 < 1,96$  dan  $p\ value$  sebesar  $0,194 > 0,05$  sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut membuktikan jika kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya.

Saran bagi instansi, sebaiknya PDAM Tirta Dharma Purabaya memperhatikan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena adanya kepuasan kerja karyawan dapat menambah semangat dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dan saran peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek dan variabel lain seperti stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis, Universitas Pamulang*, 3(2), 89.
- Cynthia, Syawaluddin, Pramita Handayani, E., & Goh Sumarsan, T. (2022). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 521.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadjah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 1–23.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. 5724–5731.

- Sugini, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja KPP Pratama Surabaya Gubeng Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), 1–20.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Tamini, A. A. & I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 59–68.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Makarawung, S., Adolfini, & Ferdy, R. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia ( RRI ) Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458–3467.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2), 96–101.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Saad, S., & Shah, H. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(5), 256–267.
- Ghozali, I., & L. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit-UNDIP.
- Abdullah, R. (2022). Analisis Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja Pada Perhotelan Di Kota Baubau Studi Kasus Hotel Berbintang. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 49–66.
- Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmiaji, L. R. (2022). Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan Di Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta. *Interaksi Online*, 10(2), 38–56.

- Sasongko, P. (2014). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan dan Restoran di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 106–113.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.