

The Influence of Workload and Compensation on Job Satisfaction of Sprinter Employees at Logistics Company X

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Sprinter* Pada Perusahaan Logistik X

Ni Putu Mega Mersiani¹, Ni Made Dwi Ariani Mayasari²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja^{1,2}

mega.mersiani@student.undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

**Corresponding Author:*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on the job satisfaction of sprinter employees at logistics company X, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative approach with a causal research design. The subjects of this study were sprinter employees working at logistics company X, while the research variables consisted of workload, compensation, and job satisfaction. The sampling technique used was a saturated sampling method in which the entire population was included as the research sample. The total number of respondents involved in this study was 70 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that (1) workload has a negative and significant effect on job satisfaction, (2) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, and (3) workload and compensation simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of sprinter employees at logistics company X. These findings suggest that managing workload proportionally and providing appropriate compensation are essential factors in improving employee job satisfaction.

Keywords: workload, compensation, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Subjek penelitian adalah karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X, sedangkan objek penelitian meliputi beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian dengan jumlah sebanyak 70 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta (3) beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta pemberian kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan sektor logistik di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan tersebut dipengaruhi oleh transformasi digital serta meningkatnya aktivitas perdagangan elektronik (*e-commerce*). Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sektor transportasi dan pergudangan menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat, dengan kontribusi pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 15,3% pada kuartal III tahun 2023 (BPS, 2024). Peningkatan ini juga didorong oleh perubahan pola konsumsi masyarakat yang semakin bergeser ke transaksi daring. Survei *e-commerce* yang dilakukan oleh BPS mencatat bahwa nilai transaksi *e-commerce* di Indonesia mencapai

Rp1.100,87 triliun pada tahun 2023, meningkat sekitar 40% dibandingkan tahun sebelumnya (BPS, 2024). Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya kebutuhan terhadap layanan pengiriman barang, khususnya pengiriman cepat.

Pertumbuhan industri logistik menempatkan perusahaan jasa pengiriman pada posisi yang strategis dalam mendukung kelancaran distribusi barang. Namun demikian, peningkatan aktivitas logistik juga menimbulkan berbagai tantangan operasional, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam perusahaan logistik, kurir pengiriman atau yang sering disebut *sprinter* merupakan ujung tombak operasional karena memiliki peran langsung dalam memastikan barang sampai kepada pelanggan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, kinerja dan kondisi kerja *sprinter* menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan perusahaan. Seiring meningkatnya volume pengiriman, *sprinter* di perusahaan logistik menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi. Kondisi ini seringkali berkaitan dengan peningkatan beban kerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Laporan *International Labour Organization* menyebutkan bahwa sektor logistik termasuk salah satu sektor dengan tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi akibat tuntutan kecepatan pelayanan, ketepatan distribusi, serta intensitas pekerjaan yang besar (ILO, 2023). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja, stres, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Fenomena tersebut juga terlihat pada salah satu perusahaan jasa logistik di Kabupaten Gianyar yang dalam penelitian ini disamakan sebagai perusahaan logistik X. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen operasional, diketahui bahwa *sprinter* pada perusahaan tersebut memiliki volume pengantaran yang cukup tinggi, yaitu berkisar antara 100 hingga 150 paket per hari untuk setiap *sprinter*. Kondisi ini semakin meningkat pada periode tertentu seperti musim promosi *e-commerce* maupun menjelang hari besar keagamaan. Selain itu, *sprinter* juga memiliki durasi kerja yang relatif panjang, yaitu sekitar 9 hingga 11 jam per hari yang mencakup proses penyortiran paket hingga pengantaran ke berbagai wilayah tujuan. Tingginya beban kerja tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi kerja yang lebih baik, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan (Astuti & Mayasari, 2021). Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka dapat memicu berbagai permasalahan organisasi seperti menurunnya kinerja, meningkatnya keluhan pelanggan, serta menurunnya kualitas pelayanan.

Selain beban kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan (Herika, 2022). Dalam praktiknya, kompensasi pada perusahaan logistik umumnya diberikan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan operasional, serta perlindungan asuransi bagi karyawan. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi tidak selalu menjamin terciptanya kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti *et al.* (2023) dan Hermingsih dan Purwanti (2020) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut dapat berkurang apabila karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan. Kondisi serupa juga ditemukan dalam penelitian Azis *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja meskipun karyawan menerima kompensasi yang relatif tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada perusahaan logistik X, ditemukan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada *sprinter*, sebagian

karyawan masih menunjukkan indikasi penurunan kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari munculnya keluhan pelanggan terkait kualitas pelayanan serta adanya keluhan karyawan mengenai tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja *sprinter* tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga oleh tingkat beban kerja yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Penelitian mengenai hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur, perbankan, pendidikan, maupun sektor jasa lainnya yang tidak secara spesifik menyoroti industri logistik (Hermingsih & Purwanti, 2020; Susanti *et al.*, 2024; Tamping *et al.*, 2021). Penelitian yang secara khusus meneliti *sprinter* pada perusahaan jasa pengiriman ekspres masih relatif terbatas, terutama pada konteks industri logistik di daerah Bali. Selain itu, fenomena adanya kompensasi yang relatif tinggi tetapi kepuasan kerja karyawan tetap rendah juga belum banyak dikaji secara empiris. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja *sprinter* pada perusahaan logistik X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan beban kerja dan sistem kompensasi pada sektor jasa logistik.

Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Hasibuan (2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sunyato (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, dan Handoko (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Rai (2015) beban kerja merupakan total tugas yang harus diselesaikan karyawan. Sedangkan menurut Tulangow (2018) beban kerja diartikan sebagai tuntutan fisik dan psikologis yang timbul dari penyelesaian suatu pekerjaan, baik berupa aktivitas fisik maupun keterampilan. Indikator beban kerja yang digunakan adalah menurut Koesomowidjojo (2017), yang meliputi antara lain; (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, (3) target yang harus dicapai. Handoko (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Sedangkan menurut Wijaya (2017) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut; (1) asuransi, (2) gaji, (3) bonus, (4) tunjangan.

Melihat kesenjangan masalah yang terjadi pada karyawan *sprinter* perusahaan logistik X dengan teori yang ada maka perlu melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Sprinter* pada Perusahaan Logistik X”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji; (1) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X, (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X, (3) pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dan sebagai acuan serta pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai masukan dan gambaran untuk para pimpinan ataupun karyawan terkait beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik tersebut.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan logistik X yang merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman di Kabupaten Gianyar. Nama perusahaan disamarkan untuk menjaga kerahasiaan organisasi dan responden. Tujuan daripada kajian ini yaitu untuk mengkaji serta mengetahui apakah ada pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah perusahaan logistik X. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (Y).

Variabel beban kerja diukur menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari konsep beban kerja yang ditemukan oleh Koesomowidjojo, yang meliputi antara lain: (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, (3) target yang harus dicapai (Koesomowidjojo 2017). Variabel kompensasi diukur menggunakan 4 indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah sebagai berikut: (1) asuransi, (2) gaji, (3) bonus, (4) tunjangan (Hasibuan 2017). Dan variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 5 indikator dari Hasibuan yaitu: (1) menyenangkan pekerjaannya, (2) mencintai pekerjaannya, (3) moral kerja, (4) kedisiplinan, dan (5) prestasi kerja (Hasibuan 2017).

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang bersumber dari hasil wawancara maupun hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder berupa dokumen-dokumen yang bersumber dari lokasi penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Penelitian ini memakai uji validitas dan uji reliabilitas sebagai pengujian instrumen penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 26.0 for windows*. Sebelum data diolah ke analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik karena syarat untuk analisis regresi linear berganda bebas dari asumsi - asumsi klasik yang meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, dan (3) uji heteroskedastisitas. Selanjutnya melakukan analisis koefisien determinasi (R^2) dan terakhir melakukan pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Sebelum data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linear berganda bebas dari asumsi- asumsi klasik. Uji asumsi klasik terlebih dari: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan Grafik *P-plot*, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau dengan kata lain grafiknya menunjukkan pola distribusi normal dan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa besar nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,093 dan nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinieritas model regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF dibawah 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* memberikan hasil bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki probabilitas signifikansi > 0,05, sehingga model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Dari hasil uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas didapatkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolnearitas, tidak ditemukan

adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga dinyatakan data layak untuk diuji lebih lanjut pada uji hipotesis.

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas yaitu beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(constant)	13,293	3,639		3,653
	Beban Kerja (X_1)	-0,529	0,170	-0,261	-3,113
	Kompensasi (X_2)	0,884	0,113	0,655	7,805

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 13,293 - 0,529X_1 + 0,884X_2 + \epsilon \quad (1)$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil yaitu sebagai berikut: (1) Konstanta (α) 13,293 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) pada karyawan *sprinter* adalah sebesar 13,293. (2) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (β_1) sebesar -0,529 telah menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan *sprinter*. Hal ini menggambarkan bahwa dimana semakin tinggi beban kerja yang diberikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan *sprinter* akan mengalami penurunan sebesar -0,529 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) sebesar 0,884 telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada kepuasan kerja karyawan *sprinter*. Hal ini menggambarkan bahwa dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan sebesar 1 satuan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan *sprinter*, sehingga menjadi 0,884, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji pengaruh parsial), uji F (uji pengaruh simultan) dan juga uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial
(Constant)	13.293	3.639		3.653	.001		
Beban Kerja (X ₁)	-.529	.170	-.261	-3.113	.003	-.669	-.355
Kompensasi (X ₂)	.884	.113	.655	7.805	.000	.818	.690

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan logistik X. Berdasarkan Tabel 2, maka hasil uji statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai *p-value* (*sig.*) = 0,003 yang mana lebih kecil dari 0,05 artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) pada perusahaan logistik X. Berdasarkan Tabel 2, maka hasil uji statistik t yang telah yang mana lebih kecil dari 0,05, artinya variabel

kompensasi mempunyai pengaruh dan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	357,939	2	178,970	82,410	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	145,504	67	2,172		
	Total	503,443	69			

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan dalam Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *p-value* (*Sig.*) = 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menolak H₀, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

	<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1		0,843 ^a	0,711	0,702	1.47367

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada nilai *R square* didapatkan sebesar 0,711, hal tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel beban kerja dan kompensasi memiliki kemampuan menjelaskan 71,1% variasi variabel kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Sisanya sebesar 28,9% (100% - 71,1%) sebagai faktor yang tersisa tunduk pada pengaruh dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi linier. Nilai R^2 sebesar 0,711 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Hal ini karena nilai tersebut berada pada rentang 0,51 - 0,99 yang termasuk dalam kategori korelasi kuat. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang erat serta kontribusi yang besar dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi beberapa faktor yang saling berkaitan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja dan kompensasi secara kolektif membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi di lapangan, karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X menghadapi volume pengiriman yang tinggi, tekanan penyelesaian target harian, serta jam kerja yang relatif panjang, terutama pada periode peningkatan permintaan pengiriman. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong cukup berat baik secara fisik maupun mental. Di sisi lain, perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji pokok, bonus berdasarkan capaian target, asuransi, dan tunjangan transportasi yang tergolong kompetitif. Meskipun demikian, kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari masih adanya keluhan pelanggan maupun keluhan internal karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi belum tentu secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang

proporsional. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan imbalan finansial, sedangkan beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Apabila kompensasi yang diterima dianggap sebanding dengan beban kerja, maka karyawan cenderung merasa dihargai dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hulu *et al.* (2025) serta Yuananda dan Indriati (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa target kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan serta diimbangi dengan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Dengan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima, kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sprinter pada perusahaan logistik X. Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, yang memberikan gambaran mengenai tuntutan kerja yang dihadapi *sprinter*.

Kondisi pekerjaan mencerminkan situasi dan karakteristik tugas yang harus dilaksanakan. Sprinter menghadapi aktivitas fisik yang tinggi, mobilitas lapangan yang intensif, serta interaksi langsung dengan berbagai karakter pelanggan. Selain melakukan pengantaran paket, sprinter juga terlibat dalam proses penyortiran dan pengaturan muatan kendaraan. Kondisi pekerjaan tersebut dapat meningkatkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi menurunkan kenyamanan serta moral kerja karyawan. Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan durasi dan efektivitas waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Hasil observasi menunjukkan bahwa *sprinter* sering menghadapi tekanan waktu akibat target pengiriman harian dan lonjakan volume paket pada periode tertentu. Waktu kerja yang panjang dengan kesempatan istirahat yang terbatas dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya kedisiplinan dan semangat kerja. Target yang harus dicapai juga menjadi indikator yang menggambarkan tekanan kerja, karena target pengiriman harian yang tinggi menuntut sprinter untuk bekerja cepat dan efisien. Apabila target tersebut dirasakan terlalu berat dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka dapat menimbulkan ketegangan kerja yang berdampak pada menurunnya evaluasi positif terhadap pekerjaan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan waktu dan beban fisik, akan menguras energi individu apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam jangka panjang kondisi tersebut dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Susanti *et al.* (2024) serta Febrianti *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika dikaitkan dengan indikator kepuasan kerja, tingginya beban kerja berpotensi menurunkan perasaan senang terhadap pekerjaan, melemahkan moral kerja, mengurangi kedisiplinan, serta menurunkan keinginan untuk berprestasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara terencana melalui analisis beban kerja secara berkala dengan mempertimbangkan volume

paket, tingkat kesulitan wilayah distribusi, jarak tempuh, serta waktu penyelesaian tugas. Selain itu, perusahaan perlu memastikan pengaturan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan serta menyediakan waktu istirahat yang memadai untuk meminimalkan kelelahan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Secara umum, kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan mampu menumbuhkan perasaan dihargai sehingga karyawan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Pada perusahaan logistik X, sistem kompensasi yang diterapkan kepada karyawan *sprinter* meliputi gaji pokok, bonus berdasarkan pencapaian target, asuransi, serta tunjangan transportasi. Secara nominal sistem tersebut tergolong kompetitif dan dirancang untuk mendorong semangat kerja serta produktivitas. Namun, berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam latar belakang penelitian, masih terdapat keluhan pelanggan dan keluhan internal dari karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi relatif tinggi, tingkat kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal, sehingga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja dan kondisi operasional di lapangan.

Kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan serta memberikan rasa aman dan penghargaan. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang dijalankan, maka akan muncul perasaan puas terhadap pekerjaan. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasa tidak sebanding dengan beban kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja dapat menurun meskipun secara nominal kompensasi terlihat besar.

Hasil penelitian Azis *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula Cahyadi *et al.* (2023), Febrianti *et al.* (2023), dan Susanti *et al.* (2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Apabila dikaitkan dengan indikator kepuasan kerja seperti rasa senang terhadap pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan keinginan untuk berprestasi, maka kompensasi yang adil dan sesuai harapan dapat memperkuat aspek-aspek tersebut. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sprinter* pada perusahaan logistik X. Artinya, semakin tinggi dan semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4. Simpulan dan Saran

Mengacu kepada hasil dan uraian bahasan yang dilaksanakan, karenanya bisa ditetapkan beberapa simpulan diantaranya (1) Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Sprinter* pada Perusahaan Logistik X, (2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Sprinter* pada Perusahaan Logistik X, dan (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Sprinter* pada Perusahaan Logistik X.

Mengacu kepada isi pembahasan yang telah dilaksanakan, karenanya pada kajian studi ini bisa diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen karyawan pada perusahaan logistik X, diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya dengan berfokus pada beban kerja dan kompensasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

pemberian beban kerja serta tingkat kompensasi yang tinggi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, dan untuk meningkatkan validitas dan generalisasi penelitian masa depan tentang interaksi antara beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, disarankan agar para sarjana menggunakan ukuran populasi yang lebih besar dan lebih beragam. Selain itu, disarankan untuk menyelidiki variabel lain yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, *work life balance*, dan stres kerja. Dengan memasukkan saran-saran ini, para peneliti dapat lebih memperkaya tubuh pengetahuan yang ada di bidang ini.

Daftar Rujukan

- Azis, M., Ramdani, M., & Putri, L. (2023). The influence of workload and compensation on student work satisfaction in Certified Internship & Independent Study Program (MSIB) Class 3 PT INKA Multi Solusi Service in the City of Madiun. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 9(2), 88–96.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Produk Domestik Bruto Indonesia Kuartal III 2023*. [HTTPS://WWW.BPS.GO.ID](https://www.bps.go.id)
- Febrianti, D., Saputra, I., & Rahman, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT MACF Kota Bima. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 56–67.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Revisi). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herika, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Wanita Di Desa Pancasari Kecamatan Sukasada*. 7(1), 108–114.
- Hermingsih, E. Y., & Purwanti, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Hulu, M., Siregar, M., & Ginting, E. (2025). Examining the impact of workload, compensation, and work environment on employee job satisfaction: A study at the Department of Transportation, Binjai City. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 13(2), 88–98.
- ILO (International Labour Organization). (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: ILO Publications.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Manajemen Beban Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255.
- Rai, I. M. (2015). *Manajemen Operasi dan Produksi*. Udayana University Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanti, D., Nugroho, R., & Puspitasari, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 45–58.
- Tamping, D. N., Mokoagow, L., & Rompas, J. (2021). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 32–41.
- Tulangow, R., Walangitan, J., & Karamoy, H. (2018). Analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1505–1515.
- Wijaya, M. (2017). *Kompensasi dan Motivasi dalam Manajemen*. Prenadamedia Group.
- Yuananda, R., & Indriati, D. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mirota Kampus C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 10(2), 76–83.