DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomobil Prima Niaga Medan

[1]Raju Doni Sianturi, [2]Enda Yunita Surbakti, [3]Harris P. Nasution, [4]Ika Mary Pasaribu, [5]Martolop Sinambela

Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan, Medan

E-mail: [1]rajusianturi17@gmail.com, [2]endasurbakti@polmed.ac.id, [3]harrisnasution@polmed.ac.id, [4]ika.mary.pasaribu@polmed.ac.id, [5]martolopsinambela@polmed.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu penting kualitas operasional perusahaan, termasuk pada *dealer* kendaraan niaga. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomobil Prima Niaga Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 70 karyawan tetap dan karyawan kontrak tingkat staf. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t-hitung 4,936 > t-tabel 1,996; sig. < 0,001), sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan (t-hitung 0,828 < t-tabel 1,996; sig. 0,410). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F-hitung 13,311 > F-tabel 3,134; sig. < 0,001) dengan Adjusted R^2 0,263. Kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan daripada beban kerja, dengan tunjangan dan benefit sebagai aspek yang memperoleh penilaian relatif paling rendah pada variabelnya masing-masing.

Kata kunci : ***Kompensasi; Beban kerja; Kepuasan kerja; Karyawan; Regresi linear berganda***

ABSTRACT

Employee job satisfaction is a key determinant of operational quality in commercial-vehicle dealerships. This study examines the effect of compensation and workload on employee job satisfaction at PT Indomobil Prima Niaga Medan, both partially and simultaneously. An associative quantitative approach was used with saturated sampling of 70 permanent and contract staff-level employees. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression in SPSS. The results show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction (t-statistic 4.936 > critical t 1.996; sig. < 0.001), whereas workload has no significant effect (t-statistic 0.828 < critical t 1.996; sig. 0.410). Simultaneously, both variables have a significant effect (F-statistic 13.311 > critical F 3.134; sig. < 0.001), with adjusted R^2 0.263. Compensation is a more dominant determinant of job satisfaction than workload, and allowances and benefits received the lowest ratings within their respective variables.

Keywords : ***Compensation; Workload; Job satisfaction; Employees; Multiple linear regression***

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan fondasi operasional yang menentukan kualitas layanan perusahaan, khususnya pada dealer kendaraan niaga yang menjalankan proses kerja berlapis, mulai dari pemesanan unit, pengurusan dokumen legalitas, hingga pengiriman kendaraan kepada konsumen. Karyawan yang puas cenderung lebih berdedikasi dan teliti, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan inisiatif kerja, meningkatkan risiko kesalahan, dan mendorong keinginan berpindah yang berujung pada tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan.

Kompensasi dan beban kerja merupakan dua faktor yang banyak dikaji sebagai penentu kepuasan kerja. Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Septiani dkk., 2024), sedangkan beban kerja adalah volume pekerjaan fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja (Mahawati dkk., 2021). Kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Sugiarti, 2023), sedangkan beban kerja yang melampaui kapasitas individu secara berkepanjangan dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan.

PT Indomobil Prima Niaga Medan merupakan dealer resmi kendaraan niaga di Sumatra Utara yang melayani konsumen korporat, UKM transportasi, dan pelanggan individual. Jumlah karyawan tetap dan kontraknya tercatat 81 orang pada 2024, 104 orang pada 2025, dan 107 orang pada Juni 2026. Observasi awal selama program magang menunjukkan beban kerja yang tinggi pada divisi administrasi dan legalitas kendaraan, terutama pada periode penjualan puncak seperti bulan Maret, ketika karyawan mengelola dokumen dalam jumlah besar dengan ketelitian tinggi dan menyelesaikan tugas melampaui jam kerja reguler. Pada saat yang sama, sejumlah karyawan menyampaikan bahwa gaji pokok serta bonus dan insentif yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab dan upaya mereka. Prasurvei terhadap tujuh karyawan memperkuat indikasi tersebut: 42,9% responden tidak setuju bahwa upah yang diterima sebanding dengan kinerja, 42,9% menyatakan waktu kerja belum cukup untuk menyelesaikan seluruh target, dan 28,6% merasa gaji belum sesuai dengan beban pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja belum konsisten. Paryanto dkk. (2025), Enjel dkk. (2026), serta Arisudana dan Atidira (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan; Assyofa (2023) menemukan pengaruh signifikan dengan arah negatif; sedangkan Mariana dan Fadhli (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh. Sebaliknya, pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja ditemukan pada kelima penelitian tersebut.

Ketidakkonsistenan itu memberi ruang untuk menguji kembali peran beban kerja pada konteks yang berbeda, yaitu dealer resmi kendaraan niaga di Kota Medan dengan responden karyawan tetap dan kontrak tingkat staf. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomobil Prima Niaga Medan secara parsial dan simultan, serta mengidentifikasi variabel yang lebih dominan.

2. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Septiani

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

dkk., 2024). Menurut Septiani dkk. (2024), kompensasi terdiri atas kompensasi finansial, baik langsung (gaji, upah, komisi, bonus) maupun tidak langsung (asuransi, tunjangan, cuti berbayar), dan kompensasi non-finansial yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan merata dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sebaliknya ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu ketidakpuasan kerja (Sugiarti, 2023). Penelitian ini mengukur kompensasi dengan empat indikator dari Simamora (dalam Septiani dkk., 2024), yaitu gaji yang adil dan sesuai, insentif yang setara dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan, dan fasilitas yang memadai.

Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati dkk., 2021). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal (somatis dan psikis) serta faktor eksternal berupa tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja (Maharani & Budianto, dalam Mahawati dkk., 2021). Indikator yang digunakan menurut Koesomowidjojo (dalam Mapata dkk., 2024) meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang harus dicapai.

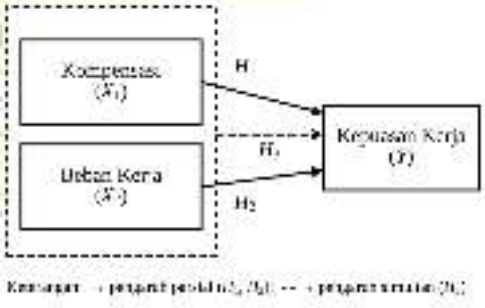
Kepuasan kerja dan teori pendukung

Kepuasan kerja adalah sikap puas dan bahagia terhadap pekerjaan yang dijalani, yang muncul karena perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, seperti tercapainya tujuan kerja dan lingkungan kerja yang menunjang (Andrian dkk., 2025). Indikatornya mencakup kesesuaian pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, upah dan promosi, sikap dan hubungan sosial, serta benefit karyawan (Andrian dkk., 2025).

Penelitian ini bertumpu pada tiga kerangka teoretis. Pertama, *Two-Factor Theory* Herzberg membedakan faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja, yang harus terpenuhi agar tidak timbul ketidakpuasan, dari faktor motivator, seperti pengakuan dan tanggung jawab, yang mendorong kepuasan yang sesungguhnya (Seto dkk., 2023). Kedua, *Equity Theory* Adams menyatakan bahwa kepuasan bergantung pada persepsi keadilan atas perbandingan antara *input* (misalnya pengalaman dan jam kerja) dan *outcome* (misalnya upah dan tunjangan) yang diterima karyawan (Seto dkk., 2023). Ketiga, *Job Demands–Resources* (JD-R) *Model* menjelaskan bahwa dampak tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja, terhadap hasil kerja bergantung pada ketersediaan sumber daya pekerjaan (Demerouti dkk., 2001).

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan temuan terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut. H_1: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. H_2: beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. H_3: kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomobil Prima Niaga Medan. Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan dilaksanakan di PT Indomobil Prima Niaga Medan pada Februari hingga Juli 2026. Populasi adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak pada jabatan level

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

menengah ke bawah (staf) yang berjumlah 70 orang. Karyawan level manajerial tidak dilibatkan karena kebijakan perusahaan tidak mengizinkan penyebaran kuesioner kepada level tersebut. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (*total sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Abdullah dkk., 2022), sehingga jumlah sampel adalah 70 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5) (Abdullah dkk., 2022). Instrumen terdiri atas 36 pernyataan, yaitu 12 pernyataan kompensasi (X_1; empat indikator), 9 pernyataan beban kerja (X_2; tiga indikator), dan 15 pernyataan kepuasan kerja (Y; lima indikator), dengan tiga pernyataan untuk setiap indikator (Tabel 1).

Tabel 1. Operasionalisasi variabel dan jumlah butir

Variabel / indikator	Butir
Kompensasi (X1; Simamora dalam Septiani dkk., 2024)	**12**
Gaji yang adil dan sesuai	3
Insentif yang setara dengan pengorbanan	3
Tunjangan yang sesuai harapan karyawan	3
Fasilitas yang memadai	3
Beban kerja (X2; Koesomowidjojo dalam Mapata dkk., 2024)	**9**
Kondisi pekerjaan	3
Penggunaan waktu kerja	3
Tujuan yang harus dicapai	3
Kepuasan kerja (Y; Andrian dkk., 2025)	**15**
Kesesuaian pekerjaan	3
Kondisi lingkungan kerja	3
Upah dan promosi	3
Sikap dan hubungan sosial	3
Benefit karyawan	3

Sumber: instrumen penelitian (2026)

Data dianalisis dengan SPSS versi 25. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson *Product Moment* (butir valid bila r-hitung > r-tabel; df = 68, r-tabel = 0,2352) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (reliabel bila > 0,60) (Sahir, 2021). Uji asumsi klasik meliputi normalitas residual dengan Kolmogorov–Smirnov (Asymp. Sig. > 0,05), multikolinearitas (*Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), dan heteroskedastisitas dengan korelasi *Spearman's rho* antara nilai absolut residual dan variabel bebas (Sig. > 0,05). Pengaruh variabel bebas dianalisis dengan regresi linear berganda pada Persamaan (1):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

dengan Y kepuasan kerja, a konstanta, b_1 dan b_2 koefisien regresi, X_1 kompensasi, X_2 beban kerja, dan e residual. Hipotesis diuji dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, sedangkan kemampuan model dinilai dengan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Responden berjumlah 70 orang (Tabel 2). Mayoritas berjenis kelamin laki-laki (74,3%), berstatus karyawan tetap (78,6%), berusia 25–35 tahun (57,1%), dan telah bekerja lebih dari lima tahun (47,1%). Responden umumnya berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup lama.

Tabel 2. Karakteristik responden (N = 70)

Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	52	74,3
Perempuan	18	25,7
Status kepegawaian		
Karyawan tetap	55	78,6
Karyawan kontrak	15	21,4
Usia		
< 25 tahun	4	5,7
25–35 tahun	40	57,1
36–45 tahun	22	31,4
> 45 tahun	4	5,7
Lama bekerja		
< 1 tahun	1	1,4
1–3 tahun	14	20,0
3–5 tahun	22	31,4
> 5 tahun	33	47,1

Sumber: data primer diolah (2026)

Deskripsi variabel

Tanggapan responden terhadap ketiga variabel cenderung positif (Tabel 3). Kompensasi memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,10), diikuti kepuasan

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

kerja (3,94) dan beban kerja (3,59). Pada kompensasi, indikator fasilitas yang memadai bernilai tertinggi (4,18) dan tunjangan terendah (4,01). Pada beban kerja, kondisi pekerjaan tertinggi (3,80) dan penggunaan waktu kerja terendah (3,30), yang sekaligus merupakan skor terendah di antara seluruh indikator penelitian. Pada kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja tertinggi (4,19) dan benefit karyawan terendah (3,64).

Tabel 3. Skor rata-rata variabel dan indikator penelitian

Variabel / indikator	Rata-rata
Kompensasi (X1)	**4,10**
Gaji yang adil dan sesuai	4,14
Insentif yang setara dengan pengorbanan	4,06
Tunjangan yang sesuai harapan	4,01
Fasilitas yang memadai	4,18
Beban kerja (X2)	**3,59**
Kondisi pekerjaan	3,80
Penggunaan waktu kerja	3,30
Tujuan yang harus dicapai	3,67
Kepuasan kerja (Y)	**3,94**
Kesesuaian pekerjaan	3,98
Kondisi lingkungan kerja	4,19
Upah dan promosi	3,88
Sikap dan hubungan sosial	4,04
Benefit karyawan	3,64

Sumber: data primer diolah (2026); rata-rata dihitung dari distribusi frekuensi jawaban

Uji instrumen dan asumsi klasik

Seluruh 36 butir pernyataan valid karena r-hitung melebihi r-tabel 0,2352 (Tabel 4). Nilai *Cronbach's Alpha* kompensasi (0,918) dan kepuasan kerja (0,841) menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan beban kerja (0,600) berada tepat pada batas minimum kriteria sehingga konsistensi instrumen variabel ini relatif lebih rendah. Uji asumsi klasik (Tabel 5) menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal serta tidak terdapat multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Butir	r-hitung	Alpha
Kompensasi (X1)	12	0,486–0,871	0,918
Beban kerja (X2)	9	0,273–0,627	0,600
Kepuasan kerja (Y)	15	0,370–0,722	0,841

Sumber: data primer diolah (2026); r-tabel = 0,2352

Tabel 5. Hasil uji asumsi klasik

Uji	Hasil
Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,200 (normal)
Multikolinearitas	Tolerance = 0,982; VIF = 1,018 (tidak terjadi)
Heteroskedastisitas (Spearman's rho)	Sig. X1 = 0,662; X2 = 0,859 (tidak terjadi)

Sumber: data primer diolah (2026)

Hasil analisis regresi

Hasil regresi disajikan pada Tabel 6 dan menghasilkan Persamaan (2):

$$Y = 25{,}977 + 0{,}582X_1 + 0{,}141X_2 + e \quad (2)$$

Koefisien kompensasi bernilai positif dan signifikan (t-hitung 4,936 > t-tabel 1,996; sig. < 0,001), sehingga H_1 diterima. Koefisien beban kerja bernilai positif tetapi tidak signifikan (t-hitung 0,828 < t-tabel 1,996; sig. 0,410), sehingga H_2 ditolak. Secara simultan, F-hitung sebesar 13,311 melebihi F-tabel 3,134 (sig. < 0,001), sehingga H_3 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,284 dan *Adjusted* R^2 sebesar 0,263 menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja bersama-sama menjelaskan sekitar 26,3%–28,4% variasi kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	B	SE	Beta	t	Sig.
Konstanta	25,977	7,468	–	3,479	<0,001
Kompensasi (X1)	0,582	0,118	0,515	4,936	<0,001
Beban kerja (X2)	0,141	0,170	0,086	0,828	0,410

Variabel terikat: kepuasan kerja; B = koefisien tak terstandar; SE = galat baku; Beta = koefisien terstandar

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap kenaikan satu satuan skor kompensasi diikuti kenaikan 0,582 satuan skor kepuasan kerja dengan beban kerja tetap, dan koefisien terstandar kompensasi (0,515) jauh lebih besar daripada beban kerja (0,086). Temuan ini sejalan dengan Amanah dan Dwimahendrawan (2026), Siregar dan Linda (2022), Afriyanti dan Abrian (2023), Nursa'bani (2024),

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Yuliyanti dkk. (2025), serta Paryanto dkk. (2025), Mariana dan Fadhli (2025), Arisudana dan Atidira (2024), Enjel dkk. (2026), dan Assyofa (2023). Konsistensi ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi penentu kepuasan kerja lintas sektor, tidak hanya pada industri otomotif.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan *Two-Factor Theory*, di mana kompensasi berperan sebagai faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan dan dapat berfungsi sebagai motivator apabila dikelola secara adil dan transparan. Hasil ini juga sejalan dengan *Equity Theory*: karyawan yang menilai imbalannya sepadan dengan kontribusinya akan merasa lebih puas. Skor tertinggi pada fasilitas (4,18) dan terendah pada tunjangan (4,01) menunjukkan bahwa aspek fisik dan operasional kompensasi telah dipenuhi dengan baik, sedangkan tunjangan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun koefisiennya positif (0,141). Hasil ini sejalan dengan Siregar dan Linda (2022), Afriyanti dan Abrian (2023), serta Mariana dan Fadhli (2025), tetapi berbeda dengan Paryanto dkk. (2025), Enjel dkk. (2026), Arisudana dan Atidira (2024), Nursa'bani (2024), dan Yuliyanti dkk. (2025) yang menemukan pengaruh positif signifikan, serta Assyofa (2023) dan Amanah dan Dwimahendrawan (2026) yang menemukan pengaruh negatif.

Afriyanti dan Abrian (2023) menjelaskan bahwa tidak signifikannya beban kerja dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan rekan kerja, dan profesionalitas atasan. Penjelasan ini relevan dengan penelitian ini, karena kompensasi terbukti signifikan sementara beban kerja tidak, dan sejalan dengan JD-R *Model*: ketika sumber daya pekerjaan seperti kompensasi memadai, dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap kepuasan dapat diminimalkan. Meski demikian, penggunaan waktu kerja memperoleh skor terendah (3,30), yang menandakan bahwa pengaturan waktu dan lembur masih dirasakan sebagai tekanan oleh sebagian karyawan walaupun belum cukup kuat memengaruhi kepuasan kerja secara statistik. Reliabilitas instrumen beban kerja yang berada pada batas minimum (0,600) juga menuntut kehati-hatian dalam menafsirkan hasil ini.

Pengaruh simultan dan implikasi

Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, konsisten dengan Siregar dan Linda (2022), Afriyanti dan Abrian (2023), Nursa'bani (2024), Yuliyanti dkk. (2025), dan Amanah dan Dwimahendrawan (2026). Karena beban kerja tidak signifikan secara parsial, pengaruh simultan ini terutama bersumber dari kompensasi. Nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,263 berarti sebagian besar variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier.

Secara praktis, manajemen perlu meninjau kebijakan tunjangan dan benefit karena indikator tunjangan (kompensasi) dan benefit karyawan (kepuasan kerja) sama-sama memperoleh skor relatif rendah, serta mengevaluasi pengaturan waktu kerja dan lembur karyawan staf. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan, responden tingkat staf, dan dua variabel bebas; penelitian selanjutnya dapat menambah variabel dan melibatkan level jabatan serta divisi yang lebih beragam.

5. KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomobil Prima Niaga Medan: semakin baik kompensasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Beban kerja tidak

berpengaruh signifikan, yang dapat mengindikasikan bahwa karyawan staf memiliki kemampuan adaptasi, pengalaman, atau sumber daya yang memadai untuk menghadapi beban kerjanya. Secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *Adjusted* R^2 sebesar 0,263, dan kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan daripada beban kerja.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Medan atas bimbingan selama penyusunan penelitian ini, serta kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Indomobil Prima Niaga Medan atas izin dan kerja sama dalam pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Afriyanti, O., & Abrian, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel. *Jurnal Nawasena, 2*(3), 1–11.

Amanah, K., & Dwimahendrawan, A. (2026). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Harapan Tani Nusantara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 7*(1), 1–11. https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3182

Andrian, Nusa, Y., Dwiningsih, S., Handayani, M., Jumawan, Maulia, I. R., Supriyanto, & Dharmanto, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Kunkun Nusantara.

Arisudana, K. A., & Atidira, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island. *Bisma: Jurnal Manajemen, 10*(3), 198–207.

Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa), 20*(1), 1–8.

Enjel, M. G., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Nursiani, N. P. (2022). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, 7*(2), 545–556.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Mapata, D., Paramata, M. R., Ismartaya, Akmalia, S., Sutiyem, Martini, I. A. O., Tarigan, H., Komariyah, I., Awa, Tamba, I. F. U., Firdaus, Ali, S., Kania, D., Kusnandar, D. L., Mujtahidin, F. W., Ramafina, S. F., Risambessy, A., Hernawan, M. A., & Yuniningsih, T. (2024). *MSDM: Teori dan penerapannya dalam organisasi*. CV. Media Sains Indonesia.

Mariana, S., & Fadhli, K. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital, 2*(1), 123–138.

Nursa'bani, M. C. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2*(4), 492–504.

Paryanto, F., Prayekti, & Kirana, K. C. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Joins Nusantara Jaya di Yogyakarta. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, 10*(1), 34–45.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat S, R. A., Gusnafitri, Awa, Abdul Baqi, M. P., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

(2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.

Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI, 6*(2), 25–36.

Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.

Yuliyanti, N., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(3), 223–235. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4062