



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 2, No. 6, Juni 2025
Hal 1924-1935

E-ISSN : 3032-0550
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia

Sonia Maulidya Putri¹, Viani Naufalia²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Bekasi, Jawa Barat

Article Info

Article history:

Received June, 24, 2025

Revised June, 26, 2025

Accepted June, 26, 2025

Kata Kunci:

Remunerasi,
Beban Kerja,
Kepuasan Kerja,
Karyawan
HRGA

Keywords:

Remuneration
Workload
Job Satisfaction
Employees
HRGA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi HRGAL PT. CGS Indonesia yang diduga disebabkan oleh sistem remunerasi yang kurang optimal serta beban kerja yang cukup tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi HRGAL yang berjumlah 50 orang. Mengingat keterbatasan populasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji t (untuk pengujian parsial), uji F (untuk pengujian simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) remunerasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial; (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja; (3) secara simultan remunerasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (4) kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja sebesar 58,9%. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem remunerasi agar lebih adil dan proporsional serta mengelola beban kerja secara lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, khususnya pada Divisi HRGAL.

ABSTRACT

This study was conducted based on the low level of employee job satisfaction in the HRGAL Division of PT. CGS Indonesia, which is allegedly caused by a less-than-optimal remuneration system and a relatively high workload. The purpose of this study was to analyze the effect of remuneration and workload on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The method used in this study was a quantitative approach with a survey technique through the distribution of questionnaires. The population of the study consisted of all employees in the HRGAL Division, totaling 50 individuals. Given the limited population size, the sampling technique used was a saturated sampling method. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software version 22. The data analysis included classical assumption tests, the t-test (for partial testing), the F-test (for simultaneous testing), and the coefficient of determination test (R^2). The results of the analysis showed that: (1) remuneration had a positive but not significant effect on job satisfaction when tested partially; (2) workload had a positive and significant effect on job satisfaction when tested partially; (3) remuneration and workload

simultaneously had a positive and significant effect on job satisfaction; and (4) the contribution of both variables to job satisfaction was 58.9%. Therefore, the company is expected to improve its remuneration system to be fairer and more proportional, and to manage employee workloads more effectively in order to enhance job satisfaction and performance, especially within the HRGAL Division.

Corresponding Author:

Sonia Maulidya Putri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Bekasi, Jawa Barat
Email: soniamaulidyap@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan pegawai terhadap hasil yang diterima dalam perusahaan, berupa gaji, promosi, dan bonus, serta hal-hal lain yang berdampak pada kondisi psikologis pegawai. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dalam organisasi sangat tergantung pada perlakuan yang diberikan atasan kepada pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan, serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, menciptakan keadilan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, maka mereka cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan suatu stimulan yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi. Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima pegawai dari hasil kerja dan tugas organisasi, termasuk di antaranya gaji, tunjangan, dan insentif. Remunerasi adalah upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan sebaik mungkin. Remunerasi merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Berdasarkan literatur, remunerasi dapat mendorong motivasi dan semangat kerja, sehingga seseorang akan lebih giat dalam bekerja.

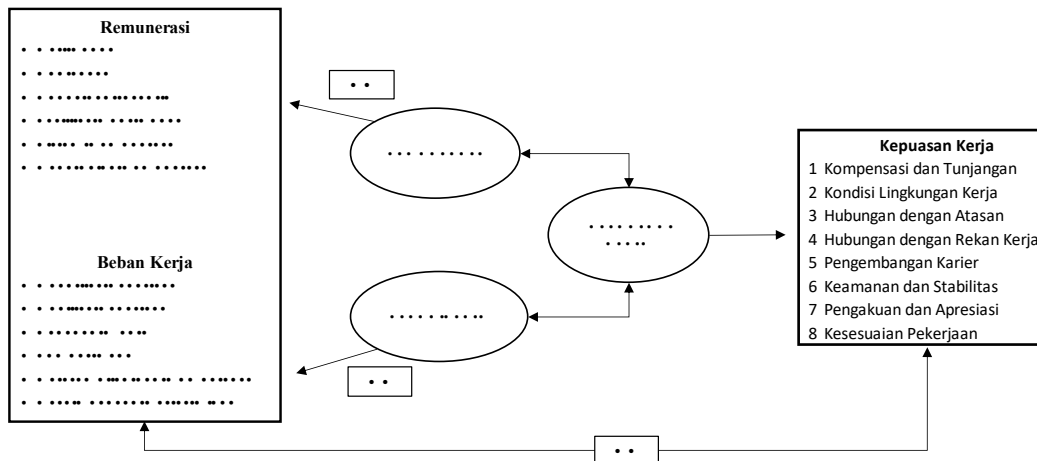
Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah bekerja dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sementara itu, beban kerja yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan persepsi negatif dari karyawan.

Menurut Jasmin et al. (2023), indikator beban kerja antara lain: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Remunerasi dan beban kerja merupakan dua elemen penting yang berperan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Remunerasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya, berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Jika diberikan secara adil dan sesuai dengan beban tanggung jawab, maka remunerasi mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, beban kerja merujuk pada jumlah serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat

atau tidak seimbang dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

2. METODE

Studi ini meliputi perencanaan yang didasari dengan aktivitas, waktu, dan penyaluran penelitian serta petunjuk dalam memilih suatu informasi dalam kerangka kerja yang menerangkan hubungan antar variabel. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CGS Indonesia.



Gambar 1. Desain Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner per item sudah tepat atau tidak. Suatu item dikatakan valid apabila memiliki korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total. Nilai korelasi tersebut akan dibandingkan dengan r tabel, yang dicari berdasarkan tingkat signifikansi $< 0,05$ dengan uji dua sisi dan jumlah data $(n) = 50$, sehingga derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 48$. Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,284.

Jika nilai korelasi item terhadap skor total kurang dari 0,284, maka item tersebut dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Kinerja (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Remunerasi (X1)

No	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,749	0,2787	Valid
2	X1.2	0,860	0,2787	Valid
3	X1.3	0,867	0,2787	Valid
4	X1.4	0,676	0,2787	Valid
5	X1.5	0,620	0,2787	Valid
6	X1.6	0,701	0,2787	Valid
7	X1.7	0,867	0,2787	Valid
8	X1.8	0,896	0,2787	Valid
9	X1.9	0,901	0,2787	Valid
10	X1.10	0,737	0,2787	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan pada variabel Remunerasi (X1) dinyatakan valid, karena nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel*. Dengan demikian, item-item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,525	0,2787	Valid
2	X2.2	0,475	0,2787	Valid
3	X2.3	0,743	0,2787	Valid
4	X2.4	0,690	0,2787	Valid
5	X2.5	0,604	0,2787	Valid
6	X2.6	0,637	0,2787	Valid
7	X2.7	0,665	0,2787	Valid
8	X2.8	0,565	0,2787	Valid
9	X2.9	0,717	0,2787	Valid
10	X2.10	0,583	0,2787	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid, karena nilai *r hitung* masing-masing item lebih besar dari *r tabel*. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Y1	0,525	0,2787	Valid
2	Y2	0,475	0,2787	Valid
3	Y3	0,743	0,2787	Valid
4	Y4	0,690	0,2787	Valid
5	Y5	0,604	0,2787	Valid
6	Y6	0,637	0,2787	Valid
7	Y7	0,665	0,2787	Valid
8	Y8	0,565	0,2787	Valid
9	Y9	0,717	0,2787	Valid
10	Y10	0,583	0,2787	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena masing-masing nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

3.1.2 Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila pernyataan yang diberikan kepada responden dianggap konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka pernyataan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel (Disiplin et al., 2024).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 (Remunerasi), X2 (Beban Kerja), dan Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Reabilitas Minimum	Keterangan
1	Remunerasi (X1)	0,929	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,944	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,811	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Remunerasi (X1) adalah sebesar 0,929. Karena nilai tersebut melebihi batas minimum reliabilitas yaitu 0,60, maka variabel X1 dinyatakan reliabel. Selanjutnya, variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944, yang juga melampaui batas minimum reliabilitas. Dengan demikian, variabel X2 dapat dikategorikan reliabel. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,811, yang berada di atas standar minimum 0,60. Oleh karena itu, variabel Y juga dapat dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Residual sendiri merupakan selisih antara nilai variabel bebas dan variabel terikat yang telah diuji. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Prosedur ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dari hasil uji residual. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

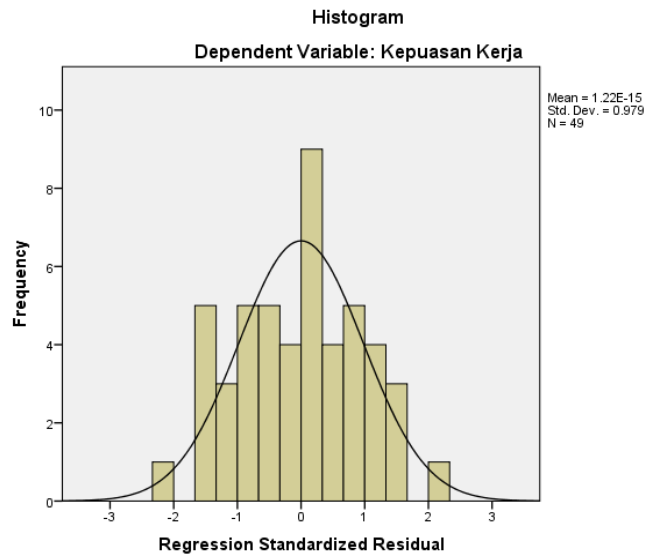
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,79824529
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,054
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

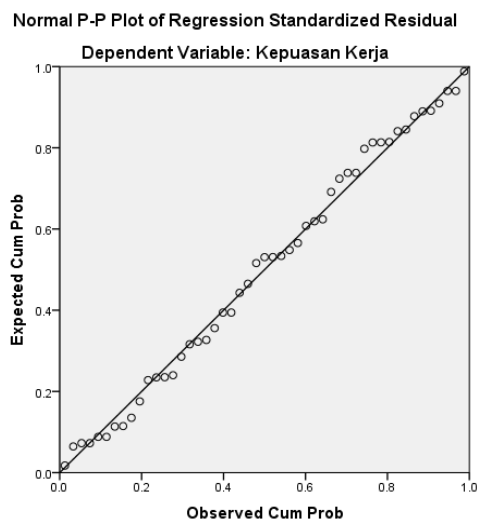
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian sebesar 0,201, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas PP Plot (1)

Berdasarkan Gambar 2 (Grafik Histogram) di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk grafik histogram yang ditampilkan menyerupai gunung atau kurva lonceng (bell-shaped curve). Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Grafik Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 3 (Grafik Histogram) di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk grafik yang ditampilkan menyerupai gunung atau kurva lonceng (bell-shaped curve), yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan mengukur nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	,254	3,936
	Beban Kerja	,254	3,936

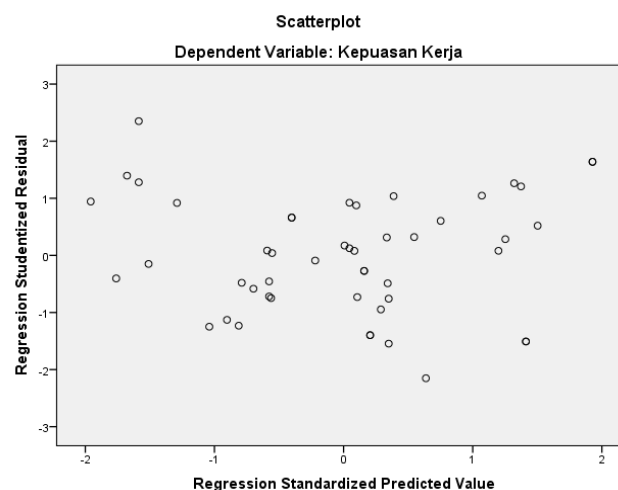
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 22, 2025

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas, karena nilai toleransi pada variabel bebas sebesar 0,254, yang lebih besar dari batas minimum 0,10. Selain itu, nilai VIF sebesar 1,235 juga berada di bawah batas maksimum 10,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya pola tertentu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, guna melihat apakah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika pola titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak serta tidak mengerucut atau menyempit di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Temuan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 22 disajikan sebagai berikut.



Gambar 4. Grafik Normal PP Plot (2)

Berdasarkan Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tidak berpusat di sekitar angka nol pada sumbu Y.

3.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen, yaitu Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, peneliti menggunakan analisis regresi berganda, karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Berikut ini adalah **hasil uji analisis regresi berganda** yang dilakukan dengan bantuan **SPSS versi 22**.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,051	2,881		5,223	,000		
Remunerasi	,170	,149	,216	1,143	,259	,254	3,936
Beban Kerja	,408	,136	,568	3,005	,004	,254	3,936

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 15,051 + 0,170(X_1) + 0,408(X_2)$

Keterangan:

1. Nilai Konstanta (15,051):

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel independen Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) berada pada angka 15,051. Artinya, tanpa pengaruh dari X1 dan X2, nilai dasar Kepuasan Kerja berada pada titik tersebut.

2. Koefisien Regresi X1 (Remunerasi) = 0,170; Signifikansi = 0,003:

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Remunerasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka setiap peningkatan satu satuan pada Remunerasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,170 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien Regresi X2 (Beban Kerja) = 0,408; Signifikansi = 0,000:

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Karena nilai signifikansi < 0,05, maka setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,408 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Dalam pengujian ini, suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Perhitungan **t tabel** dilakukan dengan rumus: $Df = n - k = 50 - 1 = 49$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,677. Berikut ini adalah hasil uji t untuk masing-masing variabel dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,051	2,881		5,223	,000
X1	,170	,149	,216	1,143	,259
X2	,408	,136	,568	3,005	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8 di atas, berikut adalah hasil pengujian hipotesis antara variabel X1 (Remunerasi) dan X2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja):

1. Variabel Remunerasi (X1) memiliki nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.
2. Variabel Beban Kerja (X2) juga menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y secara parsial.

3.3.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka pengaruh tersebut dinyatakan signifikan.

Perhitungan F tabel menggunakan rumus:

$Df = (k ; n - k) = (1 ; 50 - 1) = (1 ; 49)$ Dengan demikian, diperoleh nilai F tabel sebesar 4,038.

Berikut ini adalah hasil uji F yang menunjukkan pengaruh simultan antara variabel Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	964,295	2	482,148	32,028	.000 ^b
Residual	692,480	46	15,054		
Total	1656,776	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Remunerasi) dan X2 (Beban Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan signifikan secara simultan.

Selain itu, nilai F hitung sebesar 32,028 lebih besar daripada F tabel sebesar 4,038, yang semakin menguatkan bahwa hipotesis H3 diterima. Dengan demikian, Remunerasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.3. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji R^2 digunakan untuk melihat kontribusi variabel Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien determinasi parsial dapat dilihat melalui nilai R-Squared, yang dianalisis dengan uji dua sisi menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berikut ini merupakan hasil uji R^2 antara variabel Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.497	4,17177

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R Square) untuk variabel Remunerasi (X1) sebesar 0,507. Jika dikonversi ke dalam bentuk persentase, maka diperoleh nilai sebesar 50,7%, yang berarti bahwa Remunerasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 50,7% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel Remunerasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.568	3,86841

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan Tabel IV.16, dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R Square) untuk variabel Remunerasi (X1) adalah sebesar 0,576. Jika dinyatakan dalam bentuk persentase, maka Remunerasi memberikan pengaruh sebesar 57,6% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang juga dapat memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

3.4 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk menguji koefisien determinasi gabungan, dapat digunakan nilai Adjusted R Square, terutama ketika model regresi melibatkan dua atau lebih variabel independen. Uji ini dilakukan dengan pendekatan dua sisi dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi secara simultan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.571	3,85312

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Remunerasi

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk variabel Remunerasi (X1) dan Beban Kerja (X2) adalah sebesar 0,589. Jika dikonversi ke dalam bentuk persentase, maka diperoleh nilai sebesar 58,9%. Artinya, secara simultan, Remunerasi dan Beban Kerja berkontribusi sebesar 58,9% dalam memengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel X1 dan X2 yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,143 < t$ tabel $1,677$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,259 > 0,05$. Artinya, meskipun terdapat arah hubungan positif, pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja secara parsial tidak signifikan secara statistik.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar $3,005 > t$ tabel $1,677$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, beban kerja terbukti memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia

Secara simultan, hasil pengujian menunjukkan bahwa Remunerasi dan Beban Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Divisi HRGA PT. CGS Indonesia. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Lebih lanjut, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,589 mengindikasikan bahwa 58,9% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Remunerasi dan Beban Kerja, sementara sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Remunerasi menunjukkan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan persentase pengaruh sebesar 50,7%. Namun demikian, secara parsial, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun

remunerasi cenderung meningkatkan kepuasan kerja, dampaknya secara individu belum cukup kuat. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja terkait aspek remunerasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,6% terhadap varians kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dan proporsional menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Secara simultan, remunerasi dan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 58,9% dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan secara komprehensif berperan krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi HRGA. Adapun sisa varians sebesar 41,1% menunjukkan adanya variabel eksternal lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja namun belum tercakup dalam ruang lingkup penelitian ini.

REFERENSI

- [1] F. Albd, R. Didipu, S. Marjuni, dan H. Alubakar, "Pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah 3T dengan beban kerja sebagai variabel moderasi," *Indonesian Journal of Business and Management*, vol. 7, no. 2, pp. 371–375, 2025, doi: 10.35965/jbm.v7i2.5172.
- [2] R. Adriati, "Paket remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan penjualan di PT X," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–9, 2023, doi: 10.55886/esensi.jmb.v26i2.6901.
- [3] M. Aufan, H. Ali, dan Z. Zefriyenni, "Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja: Motivasi dan komitmen organisasi (Studi Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 4, no. 6, pp. 853–867, 2023.
- [4] M. Angelina dan I. Suprialdi, "Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai," *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, vol. 2, no. 2, pp. 51–58, 2023, doi: 10.56916/jimab.v2i2.371.
- [5] P. W. Azizah dan M. Sanglise, "Apa yang memotivasi seseorang mengakses aplikasi mobile LaporanKitong? Perspektif teori uses and gratification (U&G) dengan PLS-SEM," *Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika (JURALSIT)*, vol. 9, no. 1, pp. 383–390, 2024.
- [6] J. Beno, A. Silen, dan M. Yanti, "Pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri)," *Skripsi, Bralz Dent J.*, vol. 33, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [7] K. Dalan, K. Kerja, S. Variabel, dan R. Malunani, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk)," 2024.
- [8] P. Disiplin et al., "Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja staf dan guru Yayasan Global Insan Mulia pada unit usaha SMK Global Mulia," 2024.
- [9] E. Siregar dan V. N. Linda, "Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka," *Jurnal Manajemen*, vol. 6, no. 2, pp. 25–36, 2022, doi: 10.54964/manajemen.v6i2.2011.
- [10] M. F. Firdalus dan L. Anah, "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang," *BIMAL: Journal of Business and Innovation Management*, vol. 6, no. 3, pp. 347–357, 2024, doi: 10.33752/bimal.v6i3.67301.
- [11] P. Hasibuan, R. Azmi, D. B. Arjunal, dan S. U. Rahayu, "Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi," *ABDIMAL: Jurnal Garuda Pengabdian kepada Masyarakat*, vol. 1, no. 1, pp. 8–15, 2023. [Online]. Tersedia: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>