

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA *OUTSOURCING* PT SIPRAMA CAKRAWALA KOTA PEKANBARU

M. Afredo, Dwi Hastuti, Bakaruddin

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 07akbarboy@gmail.com

Abstrak

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Outsourcing Pt Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan outsourcing PT. Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisi regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Outsourcing Pt Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Outsourcing Pt Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Outsourcing Pt Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi seluruh karyawan agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan yang optimal, mereka akan memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja berada pada tingkat yang rendah, maka akan muncul berbagai dampak negatif bagi organisasi, mulai dari penurunan performa, hilangnya motivasi, hingga tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*) (Saputra, 2025).

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Prasetyowati *et al.*, 2023). Permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa besarnya tekanan tugas yang harus dihadapi oleh para pekerja alih daya. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan sejumlah besar target survei serta pengumpulan data dalam periode waktu yang sangat terbatas. Situasi ini diperparah oleh kondisi lingkungan lapangan yang dinamis, di mana karyawan memikul tanggung jawab besar terhadap keakuratan data yang dikumpulkan. Kendala di lapangan sering kali memotong waktu efektif kerja mereka, sehingga memicu penumpukan tugas dan ketegangan mental (*overcapacity*).

Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi kerja diketahui bahwa status karyawan sebagai pekerja *outsourcing* membuat mereka rentan karena adanya perbedaan hak dan fasilitas yang mencolok jika dibandingkan dengan karyawan tetap, padahal beban tanggung jawab operasional yang dipikul relatif sama besarnya. Ketika karyawan sudah memberikan baik

itu waktu, tenaga dan pikirannya untuk bekerja, maka sudah sepatutnya karyawan perusahaan menerima balas jasanya baik berupa uang maupun balas jasa. Inilah yang disebut dengan kompensasi, (Antoni et al., 2021). Pemberian kompensasi yang baik maka akan meningkatkan motivasi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Zaelani, et al., 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang disebabkan oleh evaluasi karakteristik mereka. Kepuasan kerja penting bagi suatu organisasi karena kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan untuk meningkatkan produksi, perbaikan sikap, dan tingkah laku karyawan (Surajiyo et al., 2020).

Menurut Romdhon & Putro, (2024) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu: Tingkat absensi, perputaran (*turnover*) tenaga kerja, semangat kerja, dan keluhan-keluhan. Susita et al., (2025) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: kompensasi, promosi, hubungan rekan kerja, dan karakteristik pekerjaan,.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas dan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup kebutuhan akan tenaga fisik, kapasitas mental, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sesuai aturan yang berlaku. Beban kerja yang seimbang akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan produktif (Palilingan et al., 2026).

Menurut Erinda, (2026) ada beberapa indikator beban kerja, yaitu: Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja. Palilingan et al., (2026). menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: Faktor eksternal dan faktor internal.

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan suatu objek yang diberikan kecuali dari pajak pendapatan. Dalam arti lain kompensasi adalah imbal baik berupa uang atau non-uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan sebuah ransangan atau motivasi kepada tenaga kerja atau karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, selain meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja dalam pekerjaan (Supriyadi, 2022).

Menurut (Yulyani, 2022) ada beberapa indikator kompensasi kerja, yaitu: Gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Prasilowati et al., (2023) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja, yaitu: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, dan biaya hidup.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dan keinginan kuat yang ada dalam diri seseorang, yang berfungsi untuk meningkatkan daya, memberikan kekuatan, serta mengarahkan tindakan agar mampu menjalankan berbagai tanggung jawab (Adinata & Turangan, 2023). Sedangkan menurut Hidayat, (2021) motivasi bermakna sebagai dorongan atau penggerak. Dorongan yang mendasari perilaku setiap individu cenderung bervariasi antara satu dengan yang lainnya. Setiap orang memiliki keunikan serta karakteristik khas tersendiri yang menggerakkan mereka untuk bertindak dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut Loindong et al., (2023) ada beberapa indikator motivasi, yaitu: Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: Faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* dengan subjek penelitian adalah seluruh karyawan outsourcing yang berjumlah sebanyak 50 orang.

Waktu penelitian mencakup seluruh tahapan, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, serta data sekunder yang didapat dari dokumen internal Perusahaan. Instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert 1-5 untuk mengukur Tingkat persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Pengujian data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: Uji karakteristik responden, Uji statistik deskriptif, uji kualitas data (Validitas dan Reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan terakhir uji hipotesis (Uji T, dan Uji R²). Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban_Kerja	50	29	25	54	38.44	7.802
Kompensasi_Kerja	50	31	29	60	43.56	7.838
Motivasi	50	44	31	75	51.46	10.475
Kepuasan_Kerja	50	31	29	60	43.38	7.664
Valid N (listwise)	50					

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

1. sebesar 7,802. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel beban kerja penyebaran nilainya merata.
2. Variabel kompensasi kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 43,56 dan nilai Standar Deviasi sebesar 7,838. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kompensasi kerja penyebaran nilainya merata.
3. Variabel motivasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 31, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 51,46 dan nilai Standar Deviasi sebesar 10,475. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel motivasi penyebaran nilainya merata.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 29, nilai maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 43,38 dan nilai Standar Deviasi sebesar 7,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kepuasan kerja penyebaran nilainya merata.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment (Ghozali, 2024). Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

Sedangkan ketentuan r_{tabel} pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus df (degree of freedom) $df = n - 2$, dimana n = jumlah sampel. Jadi df yang digunakan $50 - 2 = 48$ didapati $r \text{ tabel} = 0,2787$

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja			
Pernyataan X1.1	0,811	0,2787	Valid
Pernyataan X1.2	0,755	0,2787	Valid
Pernyataan X1.3	0,811	0,2787	Valid
Pernyataan X1.4	0,744	0,2787	Valid
Pernyataan X1.5	0,818	0,2787	Valid
Pernyataan X1.6	0,763	0,2787	Valid
Pernyataan X1.7	0,834	0,2787	Valid
Pernyataan X1.8	0,872	0,2787	Valid
Pernyataan X1.9	0,794	0,2787	Valid
Pernyataan X1.10	0,867	0,2787	Valid
Pernyataan X1.11	0,752	0,2787	Valid
Pernyataan X1.12	0,773	0,2787	Valid
Kompensasi Kerja			
Pernyataan X2.1	0,850	0,2787	Valid
Pernyataan X2.2	0,766	0,2787	Valid
Pernyataan X2.3	0,812	0,2787	Valid
Pernyataan X2.4	0,753	0,2787	Valid

Pernyataan X2.5	0,812	0,2787	Valid
Pernyataan X2.6	0,843	0,2787	Valid
Pernyataan X2.7	0,858	0,2787	Valid
Pernyataan X2.8	0,879	0,2787	Valid
Pernyataan X2.9	0,799	0,2787	Valid
Pernyataan X2.10	0,864	0,2787	Valid
Pernyataan X2.11	0,847	0,2787	Valid
Pernyataan X2.12	0,809	0,2787	Valid
Motivasi			
Pernyataan X3.1	0,877	0,2787	Valid
Pernyataan X3.2	0,881	0,2787	Valid
Pernyataan X3.3	0,873	0,2787	Valid
Pernyataan X3.4	0,822	0,2787	Valid
Pernyataan X3.5	0,883	0,2787	Valid
Pernyataan X3.6	0,863	0,2787	Valid
Pernyataan X3.7	0,906	0,2787	Valid
Pernyataan X3.8	0,847	0,2787	Valid
Pernyataan X3.9	0,745	0,2787	Valid
Pernyataan X3.10	0,872	0,2787	Valid
Pernyataan X3.11	0,859	0,2787	Valid
Pernyataan X3.12	0,742	0,2787	Valid
Pernyataan X3.13	0,821	0,2787	Valid
Pernyataan X3.14	0,801	0,2787	Valid
Pernyataan X3.15	0,710	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja			
Pernyataan Y.1	0,876	0,2787	Valid
Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan Y.2	0,791	0,2787	Valid
Pernyataan Y.3	0,838	0,2787	Valid
Pernyataan Y.4	0,813	0,2787	Valid
Pernyataan Y.5	0,846	0,2787	Valid
Pernyataan Y.6	0,851	0,2787	Valid
Pernyataan Y.7	0,848	0,2787	Valid
Pernyataan Y.8	0,853	0,2787	Valid
Pernyataan Y.9	0,853	0,2787	Valid
Pernyataan Y.10	0,867	0,2787	Valid
Pernyataan Y.11	0,856	0,2787	Valid
Pernyataan Y.12	0,837	0,2787	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan Koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 51 pernyataan untuk variabel beban kerja, kompensasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep, dalam pengujian reliabilitas sebuah keputusan dapat diambil dengan melihat nilai Alpha Cronbach. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6 maka pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 maka pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2024).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,948	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,956	Reliabel
Motivasi	0,968	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,962	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel beban kerja, kompensasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63598675
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.039
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan. menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

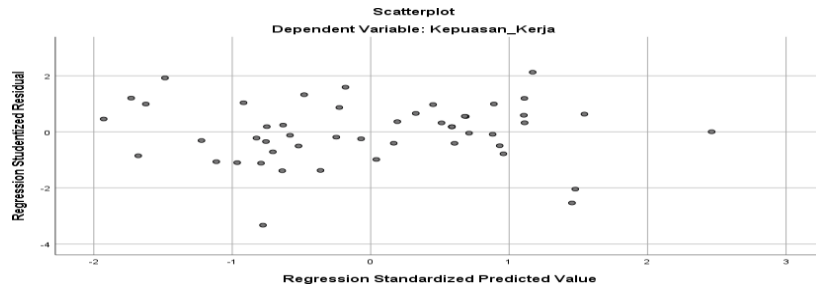
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	9.257	3.165		2.925	.005		
	Beban_Kerja	-.209	.098	-.213	-2.134	.038	.492	2.035
	Kompensasi_Ker ja	.374	.117	.382	3.200	.002	.343	2.914
	Motivasi	.503	.092	.688	5.450	.000	.307	3.254

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing-masing nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.257	3.165		2.925	.005
	Beban_Kerja	-.209	.098	-.213	-2.134	.038
	Kompensasi_Kerj	.374	.117	.382	3.200	.002
	a					
	Motivasi	.503	.092	.688	5.450	.000

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 9,257 - 0,209X_1 + 0,374X_2 + 0,503X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Konstanta ($\alpha = 9,257$)

Nilai konstanta sebesar 9,257 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 9,257

2. Beban Kerja ($\beta_1 = -0,209$)

Koefisien regresi beban kerja bernilai negatif sebesar - 0,209. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menurunkan Y sebesar - 0,209 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin menurun beban kerja, maka kepuasan kerja justru akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

3. Kompensasi ($\beta_2 = 0,374$)

Koefisien regresi kompensasi bernilai positif sebesar 0,374. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada manajemen waktu akan meningkatkan Y sebesar 0,374 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin meningkat kompensasi maka kepuasan kerja ikut meningkat.

4. Motivasi ($\beta_3 = 0,503$)

Koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,503. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan Y sebesar 0,503 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin meningkat motivasi maka kepuasan kerja ikut meningkat.

Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2024). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Ketentuan t tabel pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen. Jadi, df yang digunakan $50 - 3 - 1 = 46$ didapat t tabel = 1,679.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.257	3.165		2.925	.005
	Beban_Kerja	-.209	.098	-.213	-2.134	.038
	Kompensasi_Kerja	.374	.117	.382	3.200	.002
	Motivasi	.503	.092	.688	5.450	.000

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel beban kerja (X1) diketahui bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -2,134 dengan nilai signifikan sebesar 0,038. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($-2,134 < 1,679$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,038 < 0,05$), maka H1 diterima dan H0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji variabel kompensasi (X2) diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,200 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,200 > 1,679$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,002 < 0,05$), maka H2 diterima dan H0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi (X3) diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 5,450 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($5,450 > 1,679$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H3 diterima dan H0 ditolak maka dapat disimpulkan

4. bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2024). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen

(Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen secara bersama-sama. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.760	3.753

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,760 atau 76% yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi kerja, dan motivasi. Sedangkan, sisanya sekitar 24% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *outsourcing* PT. Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *outsourcing* PT. Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *outsourcing* PT. Siprama Cakrawala Kota Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada variabel beban kerja, mengingat aspek keterbatasan fasilitas menjadi faktor utama yang paling dikeluhkan dan membuat pekerjaan terasa lebih berat bagi karyawan, pihak perusahaan disarankan untuk lebih proaktif dalam melengkapi, merawat, serta menyediakan sarana dan prasarana operasional yang memadai. Penyediaan fasilitas yang layak akan sangat membantu meringankan beban kerja fisik maupun teknis karyawan di lapangan.
2. Pada variabel kompensasi, manajemen perusahaan disarankan untuk menyusun panduan tertulis atau infografis yang memuat skema perhitungan insentif secara

jas dan rinci. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan, khususnya tenaga kerja *outsourcing* di lapangan, dapat memahami dengan mudah bagaimana kriteria dan apa saja yang menentukan besaran insentif yang mereka terima.

3. Pada variabel motivasi, tanggapan responden menunjukkan hasil mean terendah dalam pernyataan terkait motivasi adalah karyawan tidak memiliki dorongan untuk melaksanakan tugasnya dengan hasil sebaik mungkin, maka dari itu perusahaan disarankan untuk lebih proaktif memberikan bentuk penghargaan atau pengakuan (*reward*) kepada karyawan *outsourcing* yang berprestasi. Apresiasi sekecil apapun dari atasan dapat berfungsi sebagai penguat psikologis yang membangkitkan motivasi intrinsik karyawan.
4. Pada variabel kepuasan kerja, masih terdapat indikasi bahwa karyawan hadir belum sesuai dengan jadwal kerja. Maka dari itu pihak manajemen disarankan untuk terus memperkuat pengawasan serta memberikan perhatian khusus terhadap aspek kedisiplinan kehadiran. Meskipun tingkat kepatuhan saat ini sudah tergolong baik, penerapan kebijakan absensi yang konsisten, pemberian *feedback*, serta evaluasi berkala akan membantu menjaga kedisiplinan karyawan terhadap jadwal kerja secara berkesinambungan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan responden ke berbagai objek penelitian yang lain dan dapat menambahkan variabel berbeda seperti *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerja sama tim, atau gaya kepemimpinan sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang*. 2(1), 65–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.62159/sembj.v2i1.295>
- Ayudia Adiyanti, S., & Gunawan. (2024). Pengaruh Gaji Dan Manajemen Waktu Terhadap Kepuasan Kerja Para Virtual Assistant Perempuan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 11(2).
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung*.
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)*.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). In *Management Development and Applied Research Journal* (Vol. 1, Number 2).
- Palilingan, R. A., Sariyani, D., Hanafie, A., Haslindah, A., Rahayu, M., Mallapiang, F., Suhartawan, B., Waluyo, Wardani, R., Putri, A. M., & Prilly, D. (2026). *Ergonomi: Prinsip, Praktik, dan Aplikasi* (Cetakan pertama). Get Press Indonesia.
- Ramadina, A. N., & Sumarni, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalag Periode Tahun 2022*. 5, 787–800.

- Rivandi, J. (2017). *Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self-Directed Learning Readiness Pada Mahasiswa Tahun Kedua Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)*.
- Saputra, A. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(2), 468–474. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i2.7271>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Deepublish.
- Syahrudin. (2016). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SAMARINDA* Syahrudin Y Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia. 13(1).
- Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance*. Psychopreneur Journal.
- Yuliani, R. D. (2022). *Pengaruh Motivasi Belajar , Minat Belajar , dan Manajemen Waktu terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Masa Pembelajaran Tatap Muka Terbatas*. 6(1), 943–952.