

# **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA (BDSI) DI RIAU**

Chintya Rahmadani<sup>1</sup>, Elfitra Azliyanti<sup>2</sup>

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: 1) [chintyarahmadani01@gmail.com](mailto:chintyarahmadani01@gmail.com), 2) [elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id](mailto:elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu penentu jalannya keberhasilan dalam Perusahaan. Setiap perusahaan akan berfokus pada pengelolaan SDM yang dimiliki guna mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan secara optimal jika dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada. SDM yang berkualitas diharapkan mampu merespon perubahan dengan cepat terutama pada perusahaan swasta di Daerah Provinsi Riau. Salah satu perusahaan swasta di Daerah Provinsi Riau yang harus mengembangkan sumber daya manusianya adalah PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI). PT. BDSI merupakan sebuah perusahaan yang menunjang kebutuhan perminyakan pada provinsi Riau. Dalam konteks pekerjaan, Kepuasan dapat diperoleh salah satunya dengan mengacu pada kompensasi yang diberikan perusahaan, baik termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya. Berikut adalah tabel jabatan dan gaji karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI). Berdasarkan data dari bagian SDM terlihat bahwa penggajian di PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) terkait dengan sistem penggajian karyawan dapat di tarik kesimpulan bahwa gaji yang

diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah dilakukan karyawan. Jika dibandingkan dengan perusahaan yang sejenis, gaji di P.T Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) di Riau bisa di katakan lebih kecil dengan daerah yang sama dan posisi jabatan yang sama, Posisi Rig Site Manager di perusahaan lain sekitar Rp. 19.000.000, sehingga jauh perbandingannya dari perusahaan ini.[1]. Terdapat beberapa faktor variabel yang mempengaruhi Tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasional. Beban kerja adalah adanya sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam sebuah organisasi dengan jangka waktu yang telah ditetapkan tanpa melihat sanggup atau tidaknya karyawan tersebut menyelesaikan tugas yang diberikan. ada 3 kategori pengukuran beban kerja yaitu pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran fisiologis. [2]. Kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan. Ada 3 indikator pengukuran kompensasi yaitu tunjangan, insentif imbalan atau reward, gaji.

[3]. Komitmen organisasional adalah sebuah sikap yang menggambarkan seorang karyawan memiliki loyalitas dan rasa peduli yang tinggi terhadap organisasinya. Ada 3 indikator pengukuran komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

## METODE

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Objek pada penelitian ini adalah PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) di Riau. Populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) di Riau yang berjumlah 100 karyawan. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini adalah rumus slovin dengan hasil 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan software IBM Spss *Statistics 27* yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Sig	Alpha	Keputusan
Beban Kerja	0,045	0,270	0,05	Di tolak
Kompensasi	0,075	0,076	0,05	Di tolak
Komitmen Organisasional	0,892	0,001	0,05	Di terima

Adj R-Squared 0,20

Sumber data primer diolah (2024)

Dari hasil pengujian terlihat bahwa beban kerja memiliki koefisien negatif sebesar 0,045 dengan nilai signifikan 0,270 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian terdapat

cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama di tolak. Variabel kompensasi memiliki koefisien 0,075 dengan nilai signifikan 0,076 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua ditolak. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai koefisien 0,892 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis ketiga di terima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) Di Riau. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) Di Riau. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia (BDSI) Di Riau. Saran untuk penelitian selanjutnya menambahkan jumlah responden perempuan dan memperluas variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*, edisi 16. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.

- [2] Suradi. 2023. *Beban Kerja Teori Dan Aplikasi Bata Ringan*. Penerbit: Nas Media Pustaka.
- [3] Wulandari, Pernanda., Frianto, Agus. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 No 2*
- [4] Allen, N. J. dan Mayer, J. P. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.