



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 231-247

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)

Nur Azizah¹, Agung Widhi Kurniawan², Burhanuddin³, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴,
Rahmat Riwayat Abadi⁵

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

nurazizahnur900@gmail.com¹, agungwk@unm.ac.id², dr.burhanuddin@unm.ac.id³,
ikhwan.maulana@unm.ac.id⁴, rahmat.riwayat.abadi@unm.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar dengan sampel sebanyak 116 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dibantu oleh aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Di sisi lain, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, serta berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi dimana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu perusahaan maupun organisasi. Persaingan dunia usaha antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya sangat ketat, hal yang menuntut suatu perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya dan sumber tenaga manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dengan kualitas lebih baik mampu bersaing dengan perusahaan orang lain dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam hal mencapai tujuan itu ada juga yang gagal, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan Winata, (2022:10)

Beban pekerja berasal dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja selama bekerja inilah yang disebut beban kerja. Menurut Suradi, (2023:32) pengertian beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu kerja sebagai seperangkat tuntunan tugas.

Beban kerja yang tidak proporsional akan mengganggu kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketika karyawan tertekan dengan tugas yang berlebihan atau terlalu berat, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya akan berdampak pada motivasi yang rendah, sehingga hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi.

Dalam konteks dunia kerja modern yang semakin kompetitif, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)

kepuasan kerjanya pun berbeda- beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama Saputra, (2021:69).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, pekerjaan, atau jasa yang telah diberikan kepada organisasi yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non-finansial. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji dan tunjangan yang memadai cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Bila kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, ini akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat (UID Sulselrabar). Wilayah cakupan yang luas ini tentunya membutuhkan karyawan yang banyak juga agar perusahaan berjalan dengan baik, adapun mengenai data karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat (UID Sulselrabar)

No	Divisi	Jumlah
1	Keuangan	41
2	Perencanaan	32
3	Distribusi	35
4	Niaga	31
5	K3L dan Kam	8
6	Perencanaan Pengadaan	6
7	Pelaksana Pengadaa	5
8	Staff GM	5
Jumlah		163

Sumber: PT. PLN (Persero) UID Sulselraba

Dari penjelasan di atas dapat dilihat jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar cukup banyak, diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika tugas dan tanggung jawab sudah terealisasi, hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tercapai akan mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan salah satu karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, dikatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup memadai. Berkaitan dengan beban kerja, peneliti mendapati bahwa beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, terlihat bekerja di luar jam kerja atau lembur karena pekerjaan yang terlalu berlebihan, yang menuntut mereka untuk terus bekerja tanpa henti. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik yang signifikan, serta reaksi-reaksi emosional yang merugikan seperti sakit kepala, mudah marah, perasaan jenuh, menangis, dan gangguan kesehatan lainnya, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan survei awal internal yang dilakukan melalui kuesioner kepada 20 karyawan PLN UID Sulselrabar, ditemukan bahwa hanya 48% responden yang merasa penempatan kerja mereka sesuai dengan minat dan kompetensi pribadi. Selain itu, 57% responden mengaku bahwa target kerja yang diberikan sulit untuk dicapai dalam waktu yang tersedia. Kondisi ini sejalan dengan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap aspek keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang hanya mencapai 41%. Data tersebut mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan beban kerja yang signifikan, yang dapat berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja secara umum di lingkungan PLN UID Sulselrabar.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar diperoleh hasil bahwa beban kerja yang dialami tidak seimbang yang menyebabkan karyawan cenderung mengalami stres, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. 2 Hasil wawancara mengenai beban kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat (UID Sulselrabar)

Pernyataan	Deskripsi
Target yang ditetapkan	Target kerja yang diberikan oleh atasan dianggap terlalu berat dibandingkan dengan kemampuan dan pengalaman kerja responden. Hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan rasa percaya diri dalam bekerja.
Penggunaan waktu kerja yang tidak cukup dalam menyelesaikan tugas	Banyaknya volume kerja dan keterbatasan waktu menyebabkan responden kesulitan menyelesaikan seluruh tugas harian dalam jam kerja normal, sehingga kadang harus lembur atau membawa pekerjaan ke rumah.
Pernyataan	Deskripsi
Target yang ditetapkan	Target kerja yang diberikan oleh atasan dianggap terlalu berat dibandingkan dengan kemampuan dan pengalaman kerja responden. Hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan rasa percaya diri dalam bekerja.
Penggunaan waktu kerja yang tidak cukup dalam menyelesaikan tugas	Banyaknya volume kerja dan keterbatasan waktu menyebabkan responden kesulitan menyelesaikan seluruh tugas harian dalam jam kerja normal, sehingga kadang harus lembur atau membawa pekerjaan ke rumah.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beban kerja yang dirasakan cukup tinggi oleh karyawan, baik dari segi kuantitas pekerjaan, ketepatan penempatan, hingga kesesuaian antara tugas dengan kemampuan. Beban kerja ini tidak hanya mencakup volume pekerjaan yang besar, tetapi juga tekanan target yang tidak realistis, penempatan yang tidak sesuai minat, serta tugas yang tidak sesuai kompetensi, yang secara keseluruhan dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain itu, hubungan antara kompensasi dan kepuasan juga dijelaskan oleh salah satu karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sebanding dengan beban kerja akan mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan memberikan kualitas layanan yang lebih baik. Hal ini mencerminkan bahwa dengan tersedianya kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa lebih puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut adalah jenis dan jumlah kompensasi yang terdapat di PT. PLN.

Tabel 1. 3 Jenis kompensasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat (UID Sulselrabar)

No.	Jenis Kompensasi	Periode Penerimaan
1	Gaji	Setiap bulan

2	Tunjangan	Diterima bersamaan dengan gaji bulanan
3	Bonus	Setahun sekali (biasanya diberikan di akhir tahun atau awal tahun berikutnya)
4	Insentif	2x dalam setahun. Diberikan secara triwulanan atau setelah pencapaian target tertentu/proyek selesai

Sumber: PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima karyawan di PT PLN (Persero) UID Sulselrabar terbagi menjadi empat jenis utama, yaitu gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Gaji dan tunjangan diberikan secara rutin setiap bulan, dan menjadi bentuk kompensasi tetap yang paling sering diterima oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, tampak adanya indikasi bahwa kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang perlu dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, hasilnya masih bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aini & Budi (2020) mendapatkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Yuliani & Kurniyati (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Paiman dalam Fateqah & Nuswardhani (2024:55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif, dapat dibangun satu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala atau fenomena.

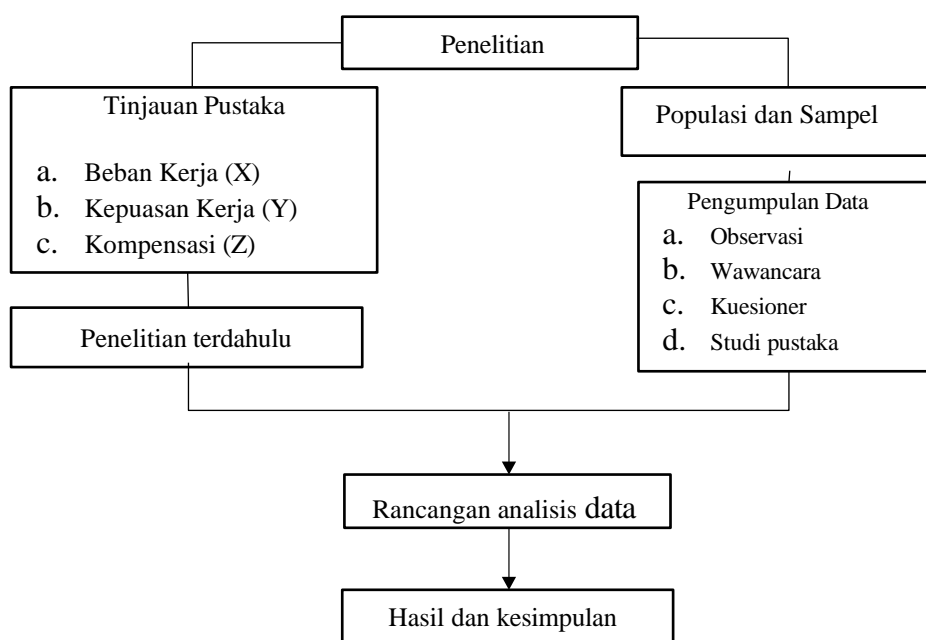
Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, data berupa angka atau bilangan, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Peneliti kuantitatif mengumpulkan data menggunakan bantuan instrumen. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada variabel- variabel dan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya Fateqah & Nuswardhani, (2024:59). Penelitian ini mengandalkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola atau tren. Hasilnya dapat digunakan untuk membuat generalisasi atau prediksi mengenai fenomena yang diteliti.

2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi yang digunakan peneliti dalam melakukan serangkaian tahapan penelitian sehingga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan atau tujuan penelitian Agustianti dkk, (2022:33).

Untuk memudahkan pemahaman proses pengambilan data, desain penelitian telah disajikan di bawah ini sebagai panduan dalam pengumpulan data.

Gambar 3. 1 Desain Penelitian



2.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Menurut Jailani (2023:87), populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, dengan jumlah 163 karyawan.

Jailani (2023:87) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian yaitu dengan metode Non Probability Sampling dengan cara Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau berdasarkan pada karakteristik yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%. Rumus penentuan penarikan sampel paling sederhana adalah rumus ukuran sampling yang dikembangkan oleh Eliot M. Slovin (1960). Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 116 karyawan.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode utama pengumpulan data untuk penelitian ini adalah kuesioner survei terstruktur. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional di antara para peserta. Semua item dinilai berdasarkan skala Likert mulai dari 1 hingga 5, di mana 1 mewakili "Sangat Tidak Setuju," dan 5 mewakili "Sangat Setuju." Survei ini dirancang untuk dikelola sendiri dan dapat diisi secara online atau dalam format kertas, tergantung pada kenyamanan responden.

2.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang diproses dengan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

1. Analisis Deskriptif

Untuk menyajikan gambaran mengenai permasalahan yang diteliti, analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dalam kondisi sebenarnya, kemudian menyusun, mengolah, dan menganalisis data tersebut. Data biasanya disajikan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik,

diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran distribusi data, dan bentuk lainnya (Riyanto Slamet & Setyorini Winarti, 2024:3)

2. Analisis *Structural Equation Model* (SEM) PLS

Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan regresi berganda. SEM memungkinkan analisis hubungan antara variabel laten secara bersamaan dalam satu model. Variabel laten tersebut diukur menggunakan beberapa item yang terdapat dalam kuesioner (Rahadi, 2023).

SEM merupakan metode konfirmatori yang menyediakan pendekatan menyeluruh untuk mengevaluasi dan menyempurnakan model pengukuran (Outer Model) serta model struktural (Inner Model). Metode ini mampu menguji unidimensionalitas, validitas, dan reliabilitas model pengukuran (Rahadi, 2023).

Dalam metode SEM, terdapat dua pendekatan, yaitu *Covariance Based- Structural Equation Modeling* (CB-SEM) dan *Partial Least Square- Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan PLS.

a. Variabel Penelitian Dalam SEM-PLS

1) Variabel Laten

Variabel laten adalah konsep abstrak yang hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap variabel teramati. Variabel laten dibagi menjadi dua jenis, yaitu eksogen dan endogen. Variabel eksogen atau variabel bebas, selalu muncul dalam setiap persamaan dalam model, sedangkan variabel endogen atau variabel terikat, setidaknya terdapat dalam satu persamaan model. Secara matematis, variabel laten eksogen dilambangkan dengan huruf Yunani ξ "ksi", sementara variabel laten endogen dilambangkan dengan huruf Yunani η "eta", (Suharto, 2018).

2) Variabel Teramati

Variabel teramati (*observed variable*) atau variabel terukur (*measured variable*) adalah variabel yang dapat diukur secara langsung melalui data empiris yang sering disebut sebagai indikator.

b. Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Kurniati, 2020). Analisis outer model atau analisis pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Metode yang digunakan dalam analisis outer model dengan PLS diukur dengan:

1) Uji Validitas

a) *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan indikator yang digunakan untuk menilai seberapa kuat korelasi antara suatu konstruk dengan variabel laten. Dalam menilai *convergent validity* melalui pemeriksaan reliabilitas item secara individual, hal ini dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menunjukkan tingkat hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang ideal adalah $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut mencerminkan lebih dari 50% varians dari indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Meskipun demikian, jika nilai loading berada dalam kisaran 0,40 hingga 0,70, indikator masih dapat dipertahankan selama nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan reliabilitas komposit konstruk tetap memenuhi kriteria yang disarankan. Sebaliknya, jika loading factor berada di $< 0,40$, indikator tersebut sebaiknya dihilangkan karena kontribusinya terhadap konstruk sangat kecil (Hair et al., 2021).

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dinilai dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, maka konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang ideal adalah $> 0,5$. Selain itu, *discriminant validity* juga dapat diuji melalui *cross-loading factor*, yaitu dengan memastikan bahwa nilai loading pada konstruk yang diukur lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya, nilai *cross loading* yang dianggap baik adalah $> 0,70$ (Hair et al., 2021)

Selain menggunakan nilai cross loading dan AVE, penilaian validitas diskriminan juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Fornell-Larcker dan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).

Fornell-Larcker menguji validitas diskriminan dengan cara memastikan bahwa suatu konstruk (variabel laten) lebih mampu menjelaskan indikator miliknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Namun, cara ini tidak selalu akurat, sehingga digunakan juga HTMT untuk memperkuat hasil pengujian.

HTMT menghitung rata-rata korelasi antara konstruk satu dengan lainnya, lalu dibandingkan dengan korelasi indikator dalam konstruk yang sama. Supaya hasilnya dianggap valid, nilai HTMT harus < 1 . Jika lebih dari itu, berarti validitas diskriminan bermasalah atau bahkan tidak terpenuhi (Hair et al., 2021).

2) Uji Reliabilitas

a) Cronbach's Alpha

Suatu data dinilai memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's alpha untuk setiap konstruk yang diuji mencapai $> 0,7$. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki Tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dalam menghasilkan pengukuran yang andal untuk keperluan penelitian (Hair et al., 2021).

b) Composite Reliability

Suatu data dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai composite reliability mencapai $> 0,7$. Rentang nilai antara 0,7 hingga 0,9 menunjukkan tingkat reliabilitas yang 'cukup memuaskan hingga baik'. Namun, jika nilai tersebut melebihi 0,9, terutama mendekati angka 1, hal ini bisa mengindikasikan adanya redundansi atau tumpang tindih antar indikator, yang pada akhirnya dapat menurunkan validitas konstruk (Hair et al., 2021).

c) Model Fit

Model fit digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model cocok dan relevan dengan keseluruhan data penelitian. *Model fit* berperan sebagai bentuk validasi. Tanpa model yang akurat, keabsahan hasil penelitian bisa diragukan, karena model yang tidak tepat berpotensi menghasilkan temuan yang tidak mencerminkan kondisi data yang sesungguhnya.

3. Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisa inner model atau analisis struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab akibat) antar variabel. Uji model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan:

1) R-Square (R^2)

Koefisien R^2 menggambarkan proporsi variansi pada konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen, atau sejauh mana model mampu menjelaskan konstruk endogen tertentu. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat akurasi yang lebih tinggi.

2) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

1. Direct Effect

Analisis signifikansi hubungan antar variabel dilakukan menggunakan metode bootstrapping. Prosedur ini diterapkan melalui aplikasi SmartPLS untuk memperoleh nilai t-statistik. Tujuan utama dari teknik *bootstrapping* adalah meminimalkan potensi bias atau penyimpangan dalam analisis. Pengujian hipotesis sendiri merupakan proses untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, dengan membandingkan nilai t-statistik terhadap nilai t-tabel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila t-statistik $>$ t-tabel dan p-value $<$ tingkat signifikansi (alpha). Pada tingkat signifikansi 5 persen, nilai t-statistik harus melebihi 1,96 untuk uji dua arah (*two-tailed*) dan lebih dari 1,64 untuk uji satu arah (*one-tailed*).

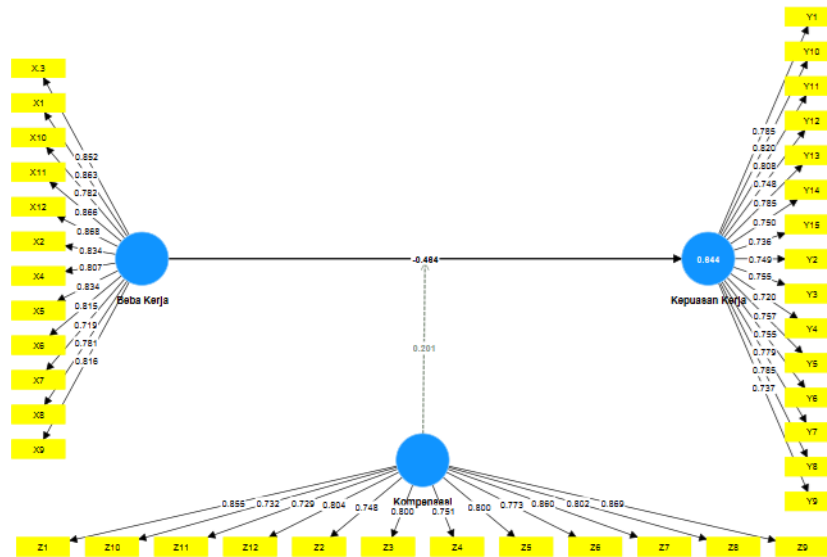
2. Indirect Effect (Mediasi)

Uji indirect effect dalam SEM-PLS dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Analisis *Structure Equation Model* (SEM)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang merupakan salah satu metode statistik multivariat modern untuk menganalisis hubungan antara variabel laten. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.00 yang dirancang secara khusus untuk mendukung analisis PLS-SEM secara efektif dan efisien. Hasil perhitungannya kemudian digambarkan dalam bentuk diagram jalur untuk mempermudah interpretasi hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Diagram ini menjadi alat bantu utama dalam menarik kesimpulan mengenai hubungan antara Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.



Gambar 3.1 Diagram Jalur Model Penelitian

3.2. Analisis Outer Model

Analisis outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud secara valid dan konsisten, sebelum melanjutkan ke analisis hubungan antar variabel (inner model). Analisis outer model dilakukan melalui tiga tahap yaitu sebagai berikut.

a. Uji *Convergent Validity* (Uji Validitas)

Uji Convergent Validity dilakukan dengan mengevaluasi nilai loading factor dan nilai average variance extracted (AVE). Indikator dianggap valid apabila nilai loading factor > 0,7 dan >0,5 untuk AVE.

Tabel 3. 1 Nilai *Loading Factor*

<i>Outer Loading</i>	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (Z)
X1	0,852		
X2	0,863		
X3	0,782		
X4	0,866		
X5	0,868		
X6	0,834		

X7	0,807		
X8	0,834		
X9	0,815		
X10	0,719		
X11	0,781		
X12	0,816		
Y1		0,785	
Y2		0,820	
Y3		0,808	
Y4		0,748	
Y5		0,785	
Y6		0,750	
Y7		0,736	
Y8		0,749	
Y9		0,755	
Y10		0,720	
Y11		0,757	
Y12		0,755	
Y13		0,779	
Y14		0,785	
Y15		0,737	
Z1			0,855
Z2			0,732
Z3			0,729
Z4			0,804
Z5			0,748
Z6			0,800
Z7			0,751
Z8			0,800
Z9			0,773
Z10			0,860
Z11			0,802
Z12			0,869

Berdasarkan nilai loading factor pada tabel 3.1, semua item memiliki nilai $>0,70$ maka dapat dinyatakan bahwa semua item dianggap valid. Selanjutnya adalah melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) yang bertujuan untuk menilai validitas konvergen, sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X)	0,674
Kepuasan Kerja (Y)	0,585
Kompensasi (Z)	0,632

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada tabel 3.2, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,50. Artinya, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel sudah

cukup baik dan mampu mewakili variabel tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat dan dapat dianggap valid.

a. *Uji Discriminant Validity*

Uji discriminant validity menilai sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam model memang mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Dengan *discriminant validity* yang baik, hasil analisis menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Uji ini terbagi menjadi 3 bagian yaitu sebagai berikut.

1) *Cross Loading*

Metode ini menilai sejauh mana setiap indikator (pernyataan) memiliki korelasi paling tinggi dengan variabel yang seharusnya diukurnya, dibandingkan dengan variabel lain. Nilai *cross loading* yang dianggap baik adalah $>0,70$.

Tabel 3. 3 Nilai *Cross Loading*

<i>Outer Loading</i>	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (Z)
X1	0,863	-0,371	0,102
X2	0,834	-0,395	0,034
X3	0,852	-0,347	0,113
X4	0,807	-0,327	0,144
X5	0,834	-0,362	0,156
X6	0,815	-0,402	0,134
X7	0,719	-0,252	0,010
X8	0,781	-0,319	0,100
X9	0,816	-0,397	0,079
X10	0,782	-0,358	0,035
X11	0,866	-0,425	-0,017
X12	0,868	-0,466	-0,099
Y1	-0,341	0,785	0,468
Y2	-0,284	0,749	0,528
Y3	-0,357	0,755	0,499
Y4	-0,366	0,720	0,407
Y5	-0,296	0,757	0,508
Y6	-0,397	0,755	0,467
Y7	-0,358	0,779	0,314
Y8	-0,352	0,785	0,349
Y9	-0,325	0,737	0,491
Y10	-0,375	0,820	0,459
Y11	-0,373	0,808	0,382
Y12	-0,343	0,748	0,412
Y13	-0,299	0,785	0,496
Y14	-0,384	0,750	0,302
Y15	-0,393	0,736	0,356
Z1	0,153	0,432	0,855
Z2	-0,043	0,523	0,748
Z3	0,139	0,397	0,800
Z4	0,116	0,360	0,751
Z5	0,128	0,368	0,800

Z6	-0,021	0,540	0,773
Z7	0,089	0,558	0,860
Z8	0,055	0,505	0,802
Z9	0,055	0,468	0,869
Z10	0,024	0,461	0,732
Z11	0,038	0,343	0,729
Z12	0,033	0,350	0,804

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan nilai *cross loading* pada tabel 3.3, setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya, indikator-indikator tersebut lebih kuat mengukur konstraknya sendiri dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi dan masing-masing variabel dalam model dapat dibedakan dengan baik dari variabel lainnya.

1) *Fornier Lacker*

Fornell-Larcker digunakan untuk memastikan bahwa konstruk dalam model berbeda satu sama lain secara jelas, dan bahwa indikator-indikator lebih kuat dalam mengukur konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain.

Tabel 3. 4 Nilai *Fornell-Larcker*

Variabel	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (Z)
Beban Kerja (X)	0,821		
Kepuasan Kerja (Y)	-0,456	0,765	
Kompensasi (Z)	0,075	0,571	0,795

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan nilai *Fornell-Larcker* pada tabel 3.4, seluruh variabel memiliki nilai akar AVE yang lebih tinggi dari korelasi antar variabel. Artinya, model telah memenuhi validitas diskriminan.

2) *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam model mengukur hal yang berbeda, dan tidak tumpang tindih dengan variabel lainnya. Jika semua nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* antar konstruk < 0,90, maka model dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. 5 Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja (X)			
Kepuasan Kerja (Y)	0,472		
Kompensasi (Z)	0,137	0,579	

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan hasil nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 3.5, seluruh nilai antar konstruk berada < 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah diskriminasi antar variabel dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya karena mampu mengukur variabel secara konsisten dari waktu ke waktu.

1) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha digunakan untuk memastikan bahwa item-item dalam satu variabel dapat dipercaya dan stabil, sehingga instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Suatu data dinilai memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap konstruk yang diuji mencapai $> 0,7$.

Tabel 3. 6 Nilai *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja (X)	0,956
Kepuasan Kerja (Y)	0,949
Kompensasi (Z)	0,947

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 3.6, seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Kompensasi (Z) memiliki nilai di atas 0,70. Secara rinci, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,956, Kepuasan Kerja sebesar 0,949, dan Kompensasi sebesar 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data.

2) *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk memastikan bahwa indikator- indikator dalam suatu konstruk bekerja secara konsisten. Suatu data dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability* mencapai $> 0,7$.

Tabel 3. 7 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X)	0,961
Kepuasan Kerja (Y)	0,955
Kompensasi (Z)	0,954

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan nilai *composite reliability* pada tabel 3.7, semua variabel memiliki nilai $> 0,70$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki konsistensi baik dalam mengukur masing-masing variabel.

c. Uji Kecocokan (Model *Fit*)

Model *fit* digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model cocok dan relevan dengan keseluruhan data penelitian.

Tabel 3. 8 Nilai *Model Fit*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<i>SRMR</i>	0,084	0,083
<i>d_ ULS</i>	5,474	5,364
<i>d_ G</i>	3,846	3,913
<i>Chi-Square</i>	1923,300	1919,488
<i>NFI</i>	0,624	0,625

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan penilaian *NFI* dengan nilai 0,662 dapat dikatakan bahwa model yang dimanfaatkan dalam penelitian ini merupakan marginal fit, serta berdasarkan penilaian *SRMR* pada tabel 4.17 dengan nilai 0,088 dibawah batas maksimal 0,10, sehingga menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik antara korelasi yang diobservasi dengan korelasi yang diprediksi, hal ini menandakan bahwa model penelitian mampu menggambarkan struktur hubungan antar variabel secara akurat. Pelaksanaan *outer model* tersebut telah mempersembahkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik sudah mempunyai karakteristik yang bagus maka setelah melaksanakan langkah analisis *outer model* ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa model penelitian layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis *inner model*.

3.3 Analisis Inner Model

Analisis *inner model* (model struktural) adalah bagian dari analisis dalam *PLS-SEM* yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten (konstruk) dalam suatu model penelitian. Pengujian inner model bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pengaruh antar variabel atau hubungan korelasi antara konstruk yang diukur.

4.4 Analisis R-Square

Analisis *R-Square* digunakan untuk menilai kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi atau menjelaskan fenomena yang diteliti. Menurut Chin (1998) dalam (Becker & Sarstedt, 2023:23) kriteria nilai dari *R-square* yang digunakan adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang/moderate) serta 0,66 (pengaruh tinggi).

Tabel 3. 9 Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,644	0,634

Sumber: Hasil Output SEM-PLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, nilai *R Square* untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi pada Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi dalam model ini. Sementara itu, 35,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini tergolong dalam kategori pengaruh kuat (strong), yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan kompensasi (Z) pada pegawai PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 responden dari berbagai divisi kerja. Mayoritas responden berasal dari Divisi Keuangan (25%), diikuti oleh Divisi Distribusi dan Perencanaan. Dominasi jumlah pada divisi-divisi ini mengindikasikan pentingnya peran mereka dalam aktivitas operasional dan administratif perusahaan.

Dari segi jenis kelamin, distribusi responden laki-laki dan perempuan cukup seimbang, yaitu 51,72% laki-laki dan 48,28% perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa pelibatan pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan bersifat inklusif dan merata. Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun (57,76%), yang merupakan usia produktif dan matang secara profesional. Sedangkan dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (61,21%), yang menunjukkan tingkat pengalaman tinggi dan kestabilan dalam peran pekerjaan mereka. Adapun dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1 (85,34%), yang mencerminkan kualifikasi tinggi dalam struktur SDM perusahaan.

Berdasarkan hasil deskriptif terhadap variabel beban kerja, diketahui bahwa persepsi pegawai berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 439. Skor tertinggi sebesar 464 muncul pada pernyataan mengenai suasana kerja yang aman, yang dinilai mendukung produktivitas pegawai. Sebaliknya, skor terendah sebesar 421 terdapat pada indikator kejelasan standar pekerjaan, menandakan adanya kebutuhan untuk memperjelas pedoman kerja bagi pegawai agar tidak menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas.

Pada variabel kepuasan kerja, nilai rata-rata berada pada kategori tinggi dengan skor 474. Pernyataan tertinggi (493) berasal dari item mengenai pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, menunjukkan bahwa aspek apresiasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan. Sementara skor terendah (457) berada pada item kesesuaian tugas dengan keterampilan pegawai, menandakan bahwa penempatan pegawai belum sepenuhnya optimal dalam mencocokkan kompetensi individu dengan jenis tugas yang diberikan.

Sedangkan pada variabel kompensasi, pegawai juga menunjukkan persepsi tinggi, dengan skor rata-rata 471. Nilai tertinggi sebesar 488 terdapat pada pernyataan tentang tunjangan hari raya (THR), yang dianggap sebagai bentuk

perhatian nyata perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Namun, skor terendah (444) muncul pada pernyataan mengenai pemberian bonus secara merata, yang menunjukkan adanya persepsi ketidaksetaraan dalam pembagian insentif atau bonus antar pegawai.

Lebih lanjut, hasil analisis R-Square menunjukkan bahwa sebesar 64,4% variasi dalam kompensasi dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya 35,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap kompensasi.

Analisis pengaruh langsung menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien -0,464; t-statistik 6,571; p-value 0,000), menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,572; t-statistik 5,571; p-value 0,000), menegaskan pentingnya pemberian imbalan yang adil bagi peningkatan kepuasan pegawai.

Selain itu, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,201; t-statistik 2,089; p-value 0,037). Artinya, kompensasi mampu memperkuat hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga meskipun beban kerja tinggi, kepuasan kerja tetap dapat ditingkatkan apabila sistem kompensasi dinilai adil dan layak.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X) berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Tekanan beban kerja yang tinggi menyebabkan pegawai merasa kewalahan, terutama jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas individu atau sumber daya yang tersedia. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan, mengurangi fokus dan semangat kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan dan efektivitas kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikannya juga berpotensi menurunkan waktu serta energi untuk kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan proporsional agar kepuasan kerja tetap terjaga.

Dalam lingkungan kerja seperti PT. PLN (Persero) yang beroperasi dalam sektor pelayanan publik dan energi, tekanan untuk menjaga keandalan layanan dan kecepatan respons sangat tinggi. Ketika beban kerja yang tinggi tidak diiringi dengan alokasi waktu yang cukup, tenaga kerja yang memadai, atau sistem pendukung yang efisien, maka pegawai akan mengalami kelelahan yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Ketidaknyamanan akibat beban kerja yang berlebihan juga dapat memengaruhi aspek emosional dan sosial pegawai, seperti meningkatnya iritabilitas, menurunnya toleransi terhadap rekan kerja, dan munculnya perasaan tidak dihargai oleh manajemen. Hal ini selaras dengan penelitian Maslach & Leiter, (2020:111) yang menekankan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak terkendali merupakan salah satu penyebab utama burnout, yang akan menurunkan kepuasan dan keterlibatan kerja (job engagement).

Lebih jauh, dalam konteks PT. PLN UID Sulselrabar yang mencakup wilayah kerja luas dan beban pelayanan tinggi, beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif (jumlah tugas), tetapi juga kualitatif (tingkat kesulitan dan tekanan waktu). Ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, serta memenuhi target yang ketat, maka tekanan tersebut menjadi semakin kompleks dan berdampak pada keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance). Ketidakseimbangan ini merupakan salah satu penyebab utama rendahnya kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Greenhouse & Allen, (2020:108)

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan teori Two-Factor yang dikemukakan oleh Herzberg (1958) dalam Imam Wahjono, (2022:5), yang menyatakan bahwa beban kerja termasuk hygiene factors, sehingga jika beban kerja terlalu tinggi akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Indaf Fajar dan Nony Noor Kurniyati (2021), Ferli Antoni dkk (2021), Maulida Fadilah dan Lik Anah (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa manajemen beban kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan.

2. Pengaruh Kompensasi memoderasi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar

Berdasarkan hasil uji hipotesis moderasi, diperoleh bahwa interaksi antara beban kerja (X) dan kompensasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis (H3) diterima. Artinya, kompensasi berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, namun pengaruh negatif tersebut dapat ditekan apabila perusahaan memberikan kompensasi yang memadai.

Dalam konteks PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, kompensasi yang memadai tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, uang lembur, dan insentif khusus untuk petugas lapangan, tetapi juga aspek non-finansial seperti fasilitas kesehatan, jaminan keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi. Kompensasi yang dinilai adil dan transparan oleh karyawan akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas, sehingga meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, mereka tetap memiliki kepuasan kerja yang kuat. Dengan demikian, peran kompensasi sangat krusial, tidak hanya sebagai imbalan kerja, tetapi juga sebagai faktor penyeimbang dalam menjaga semangat dan kepuasan pegawai di tengah beban kerja yang tinggi.

Pada PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga mampu meredam dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa beban kerja mereka berat namun menerima kompensasi yang layak dan adil, persepsi negatif terhadap tekanan kerja cenderung menurun, dan pegawai tetap merasa dihargai, termotivasi, serta memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara berkala meninjau dan menyesuaikan sistem kompensasi yang ada, agar tetap relevan dengan beban kerja, tanggung jawab, serta dinamika kebutuhan pegawai yang terus berkembang.

Secara psikologis, kompensasi dapat berperan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan organisasi atas kerja keras karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan non-finansial, maka persepsi terhadap tekanan kerja pun berubah menjadi bentuk tantangan yang dapat dikelola, bukan beban yang melelahkan. Hal ini konsisten dengan equity theory (teori keadilan) yang dikemukakan oleh Adams (1963) dalam (Sholihah & Sakinah, 2022:21), di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi keadilan antara input (seperti usaha, waktu, dan beban kerja) dengan output (seperti gaji, tunjangan, dan insentif).

Lebih lanjut, kompensasi sebagai moderator juga termasuk dalam kategori faktor pelindung yang dapat menetralkan pengaruh negatif dari beban kerja yang tinggi. Dalam hal ini, ketika sumber daya (kompensasi) tersedia dalam jumlah memadai, maka risiko burnout dan ketidakpuasan kerja akibat beban kerja dapat diminimalisir.

Penelitian ini memperkuat hasil studi sebelumnya oleh Saragih & Margaretha (2021) serta Yulita & Rahardja (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memperkuat hubungan antara stres kerja atau beban kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun kondisi kerja menuntut, pegawai akan tetap merasa puas bila mereka melihat adanya penghargaan dan imbalan yang sepadan.

Implikasinya, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi secara menyeluruh seperti kesesuaian dengan tanggung jawab, masa kerja dan kompetensi. Tidak hanya dari aspek jumlah, tetapi juga dari aspek persepsi keadilan dan transparansi. Kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga membantu menjaga semangat dan komitmen pegawai saat menghadapi beban kerja yang berat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar), maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dialami. Kompensasi memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja secara signifikan, yang berarti kompensasi mampu meredam dampak negatif dari beban kerja yang tinggi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, meskipun beban kerja tinggi, pegawai tetap dapat merasa puas apabila kompensasi yang diterima dinilai adil dan layak.

Referensi

1. Agustianti, R., & dkk. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. CV. Tohar Media.
2. Ajabar. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. CV. Budi Utama.
3. Aliefiani, G., & dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
4. Arifin, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia MSDM: Teori dan Kasus. Unisnu Press.
5. Becker, J., & Sarstedt. (2023). PLS-SEM's Most Wanted Guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 321–346.
6. Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA I KOMANG BUDIASA PENERBIT CV. PENA PERSADA. 35.
7. Budiasa, I. komang. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. CV. Pena Persada.
8. Caniogo, R., & dkk. (2024). Dampak Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(4), 346. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i4.3314>
9. Fateqah, B. A., & Nuswardhani, S. K. (2024). Teori dan Praktik Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif: Teori, Perencanaan, Pelaksanaan, Dan Penulisan. Anak Hebat Indonesia.
10. Fauzi, A., Nisa, B., Napitulu, D., Abdillah, F., Utama, A., & Zonyfar, C. (2022).
11. Metodologi Penelitian (1 ed.). CV. Pena Persada.
12. Greenhouse, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work family balance: A review and extension of the literature. 108.
13. Hair, J. F., G. Tomas M. Hult, Ringle, C., Danks, N., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Springer Nature Switzerland AG. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-80519-7>
14. Haris, A. (2023). KEPUASAN KERJA. CV. Budi Utama.
15. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons.
16. Hidayatullah, S., & dkk. (2023). Metodologi Penelitian Pariwisata. Uwais Inspirasi Indonesia.
17. Imam Wahjono, S. (2022). MANAJEMEN MOTIVASI. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
18. Indrasari, M. (2019). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka.
19. Jailani, & dkk. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. 87.
20. Koesomowidjojo. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
21. Kurniati, K. (2020). Pengaruh Pengawasan dan kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur [Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru]. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/8946>
22. Listiani, K. M. (2023). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Stres Kerja (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Nusawungu) [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto]. <https://repository.ump.ac.id/id/eprint/15353>.
23. Marsithah, I. (2022). Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal. Umsu Press.
24. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
25. Mulyati, S., & dkk. (2024). BUNGA RAMPAI KONSEP DASAR KEPERAWATAN. PT Media Pustaka Indo.
26. Noor, I. H., & dkk. (2024). BUKU AJAR GIZI KERJA “Pekerja Sehat, Produktivitas Meningkatkan.” Uwais Inspirasi Indonesia.
27. Paramitha, A. A. I. N., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSU Prima Medika. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 115–127. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2409>
28. Priatmoko, B. W., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya). 687. <https://doi.org/10.62710/z1et3402>.
29. Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Square Structural Equation Model PLS-SEM. CV. Lentera Ilmu Madani.
30. Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
31. Riyanto Slamet, & Setyorini Winarti. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan SmartPLS 4.0. Grup Penerbitan CV. Budi Utomo.
32. Roesminingsih, & dkk. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif. CV. Beyfa Cendekia Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2007>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

33. Rosita, S., & dkk. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. WIDA Publishing.
34. Rostikawati, D. (2024). Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial. Cipta Media Nusantara.
35. Ruki, M. N. (2024). Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. CV. BUdi Utama.
36. Safrizal, H. B. A. (2023). Buku Referensi Kepuasan Kerja. CV. Media Aksara. Sahyunu, & dkk. (2024). Manajemen sumber daya manusia. CV. Selfietera Indonesia.
37. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
38. Septiani, S. (2023). Manajemen Kompensasi. PT. Sada Kurnia Pustaka.
39. Suharto, F. L. (2018). ANALISIS SEM : Teori dan Praktik. Lembaga Penelitian UM Metro. <http://lppm.ummetro.ac.id>
40. Suharto, S., & Putri, A. (2019). Hubungan antra Usia, Masa Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 154–166.
41. Suradi. (2023). Beban Kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete). CV. Nas Media Pustaka.
42. Wasiman. (2023). MSDM: Teori dan Aplikasi. Desanta Publisher.
43. Winata, E. (2022). MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMPENSASI DALAM KINERJA KARYAWAN. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
44. Yudawisastra, H. G., & dkk. (2023). METODOLOGI PENELITIAN. CV. Intelektual Manifes Media.
45. Yulistiyono, A., & dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania. Zunaidah, & dkk. (2020). Kompensasi. Unsri Press.