

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.SATRIA ANTARAN PRIMA
EXPRESS KOTA PADANG**

SKRIPSI



ADE RIDWAN
1810011211048

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata (Satu)*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade ridwan
NPM : 1810011211048
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, Maret 2024

Ade Ridwan

(1810011211048)

UNIVERSITSA BUNG HATTA

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUHI BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SATRIA ANTARAN
PRIMA EXPRESS KOTA PADANG

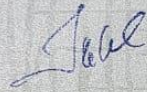
Oleh :

Nama : Aderidwan

NPM : 1810011211048

Tim Penguji

Ketua



(Ice Kamela, S.E., M.M)

Sekretaris



(Nailal Husna, S.E., M. Si)

Anggota



(Reni Yuliviona, S.E., M.M, Ph.D)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 01 Maret 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

iii

Galaxy Z Fold5

UNIVERSITA BUNG HATTA

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.SATRIA ANTARAN
PRIMA EXPRESS KOTA PADANG**

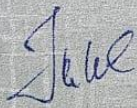
Oleh :

Nama : Ade Ridwan
NPM : 1810011211048

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 01 Maret 2024

Menyetujui

Pembimbing



Ice Kamela, S.E., M.M

Ketua Program Studi



Linda Wati, S.E., M.Si

iv

Galaxy Z Fold5

KATA PENGANTAR



UNIVERSITSA BUNG HATTA

iv

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah Nya pada penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan. Sebagai judul penelitian adalah “Pengaruh kepercayaan, kepuasan pelanggan dan harga paket internet terhadap loyalitas pelanggan pada pengguna kartu as di Kota Padang”. Untuk menulis disertasi yang merupakan salah satu syarat meraih gelar sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta .

Dalam proses penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan, dan bimbingan serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak., CA sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati, S.E., M.Si sebagai ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Purbo Jadmiko, SE., M.Si menjabat sebagai sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ice Kamela S.E, M.M sebagai Pembimbing atas segala bantuannya yang tulus ikhlas memberikan bimbingan, arahan dan saran dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Ibu Reni Yuliviona ,SE.,M.M.,Ph.D selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikansaran tentang perkuliahan kepada penulis selama perkuliahan.

UNIVERSITA BUNG HATTA

7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Suharmon dan Ibunda Sanibar yang selalu mendukung dan mendoakan agar mendapat kelancaran dan kesuksesan dalam perkuliahan.
9. Semua teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan tugas akhir ini masih terdapat kelemahan, kekurangan dan kesalahan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini berguna bagi pembaca semua.

Padang, Maret 2024

Penulis

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT.SATRIA ANTARAN PRIMA EXPRESS
KOTA PADANG**

Aderidwan¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : aderidwan267@gmail.com icekamela@bunghatta.ac.id

Abstak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Satria Antaran Prima Express. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Pengumpulan data melalui kuisisioner berupa angket disebarakan langsung kepada 81 responden .Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Satria antaran prima express kota padang.

Kata kunci: Beban kerja, Stres kerja, Kompensasi kerja, Kepuasan kerja

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB STRESS AND JOB
COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT PT. SATRIA
ANTARAN PRIMA EXPRESS PADANG CITY**

Aderidwan¹, Ice Kamela²

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Bung
Hatta University*

E-mail : aderidwan267@gmail.com icekamela@bunghatta.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of workload, work stress, and work compensation on employee job satisfaction at PT. Satria Delivery Prima Express. The research method used was a survey by distributing questionnaires to the company's employees. The sampling technique in this research is purposive sampling. The analysis method uses multiple linear regression. Data were collected through questionnaires in the form of questionnaires distributed directly to 81 respondents. The results of the research showed that workload had a negative effect on satisfaction, work stress had a negative effect on job satisfaction and compensation had no effect on job satisfaction at PT Satria Antaran Prima Express Padang City.

Keywords: *Work load, work stress, work compensation, job satisfaction*

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| PERNYATAAN | ii |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II KAJIAN LITERATURE DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kepuasan Kerja..... | 10 |
| 2.1.1 Pengetian Kepuasan Kerja | 10 |
| 2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 13 |
| 2.1.4 Pentingnya Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 2.2 Beban Kerja | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Beban Kerja..... | 16 |
| 2.2.2 Dimensi Beban Kerja | 17 |
| 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 19 |
| 2.2.4 Pentingnya Beban Kerja..... | 21 |
| 2.3 Stres Kerja..... | 22 |
| 2.3.1 Pengertian Stres Kerja..... | 22 |
| 2.3.2 Dimensi Stres Kerja | 24 |
| 2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja | 26 |
| 2.3.4 Pentingnya Stres Kerja..... | 27 |
| 2.4 Kompensasi Kerja | 28 |
| 2.4.1 Pengertian Kompensasi Kerja..... | 28 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.4.2 | Dimensi Kompensasi Kerja..... | 30 |
| 2.4.3 | Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja | 32 |
| 2.4.4 | Pentingnya Kompensasi Kerja | 34 |
| 2.5 | Pengembangan Hipotesis | 35 |
| 2.5.1 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.... | 35 |
| 2.5.2 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 37 |
| 2.5.3 | Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 39 |
| 2.6 | Kerangka Konseptual | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Objek Penelitian..... | 42 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 42 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | 43 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data..... | 43 |
| 3.5 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 44 |
| 3.5.1 | Variabel Dependen | 44 |
| 3.5.2 | Variabel Independen..... | 46 |
| 3.6 | Uji Instrumen Penelitian | 50 |
| 3.6.1 | Uji Validitas..... | 50 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas..... | 50 |
| 3.7 | Analisis Deskriptif | 51 |
| 3.8 | Pengujian Normalitas..... | 51 |
| 3.9 | Analisis Regresi linear Berganda..... | 52 |
| 3.10 | Pengujian Hipotesis..... | 52 |
| BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Demografis Responden..... | 54 |
| 4.2 | Hasil Uji Instrumen | 56 |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | 57 |
| 1. | Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja | 57 |

| | |
|--|----|
| 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja | 58 |
| 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja | 59 |
| 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi | 60 |
| 4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas | 60 |
| 4.3 Deskriptif Statistik | 61 |
| 4.4 Analisis Regresi Berganda..... | 64 |
| 4.5 Pengujian Hipotesis | 65 |
| 4.6 Pembahasan..... | 67 |
| 4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SAP Ekspres Padang..... | 67 |
| 4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kar- yawan SAP Ekspres Padang..... | 68 |
| 4.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Karya wan SAP Ekspres Padang | 69 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 71 |
| 5.2 Implikasi | 71 |
| 5.3 Keterbatasan dan Saran | 72 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang professional sudah menjadi sebuah kebutuhan strategis perusahaan yang didasari pemahaman bahwa manusia menjadi unsur yang paling menentukan atas semua kinerja organisasi.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat seiring dengan berkembangnya zaman dan teknologi, sehingga perusahaan mampu mengelola usaha dengan menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya yang keberadaanya sangat penting karena mampu menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dan dorongan serta peran yang nyata. Manajemen sebuah perusahaan haruslah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diawal. Perencanaan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai keberhasilan dibutuhkan sebuah target. Semakin tinggi target perusahaan, maka akan semakin tinggi beban kerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja menjadi suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia seorang karyawan akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas tersebut didapatkan karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja yang baik, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan kebahagiaan seorang karyawan tercerminkan melalui beberapa sikap yang terlihat seperti, peningkatan moral, disiplin, motivasi, produktivitas, kinerja, dan prestasi yang lebih baik. Saat ini, banyak perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk merasakan kebahagiaan dalam lingkungan kerja. Kebahagiaan yang didapatkan karyawan akan memberikan *impact* secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu juga dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan yang lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologi yang lebih tinggi. Imbalan yang yang dianggap sesuai dan adil akan berdampak terhadap kepuasan karyawan secara langsung (Makkira et al, 2022).

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020). Beban kerja didasarkan pada sebuah permintaan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang didapatkan pada sebuah perusahaan tempat seseorang bekerja. Permintaan yang semakin tinggi, maka beban kerja yang didapatkan seorang karyawan juga semakin meningkat.

Faktor yang harus diperhatikan seorang manajer dalam mempertimbangkan beban kerja ialah memberikam beban kerja yang sifatnya proporsional kepada setiap karyawan. Sehingga beban kerja yang proporsional membuat karyawan mampu memaksimalkan kemampuannya secara penuh. Tentu, dengan beban kerja yang seperti itu secara tidak langsung membantu karyawan untuk fokus di dalam bekerja, serta dapat bekerja dengan penuh semangat, senang, antusias, dan optimis. Sebaliknya, akibat dari beban kerja yang terlalu meningkat dan tidak proporsional akan mempengaruhi psikis seorang karyawan yang berujung pada keadaan tertekan atau stres (Fajri et al, 2021).

Stress yang sering dialami oleh karyawan diakibatkan lingkungan kerja atau tekanan lainnya berakibat pada kinerja mereka di perusahaan tersebut. Perusahaan harus meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan, sebab menurun atau meningkatnya stress kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi Kesehatan atau mutu di dalam perusahaan (Aldi & Susanti, 2019). Sering kali stress kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan. Tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan kinerja perusahaan terhadap individu karyawan berakibat pada timbulnya beberapa gejala psikologis, diantaranya berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan akan menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan hasil dari luapan emosi, Stress kerja menggambarkan sebuah kondisi dimana adanya ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja menimbulkan sebuah ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Tekanan yang tidak terkontrol akibat stress kerja berdampak secara langsung terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Akan tetapi, kemampuan seorang karyawan dalam mengendalikan tekanan serta mampu mengubah tekanan menjadi motivasi dan berdampak langsung terhadap

produktivitas kerja sebuah perusahaan patut untuk diberikan sebuah penghargaan atau kompensasi (Safitri & Astutik, 2019).

Kompensasi kerja yang didapatkan karyawan merupakan apresiasi perusahaan berupa balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap jerih payah seorang karyawan yang telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mampu menjadi daya tarik sendiri untuk para calon pekerja yang ingin mencari pekerjaan, sehingga adanya kompensasi menjadi salah satu pekerja maupun calon pekerja untuk berada pada perusahaan tersebut. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan menentukan tingkat kebahagiaan mereka atau yang biasa disebut sebagai kepuasan kerja.

Kompensasi kerja merujuk pada imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi dan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini mencakup semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Tujuan dari kompensasi kerja adalah untuk memotivasi karyawan, memperoleh dan mempertahankan bakat yang berkualitas, serta menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi kerja haruslah adil dan sebanding dengan kontribusi dan nilai yang diberikan oleh karyawan. Prinsip penghargaan yang adil dan transparan sangat penting untuk mempertahankan kepuasan dan motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi kerja juga harus disesuaikan dengan tingkat industri, kompetisi, dan keadaan ekonomi saat ini (Siagian, 2013).

SAP Express adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman ekspedisi barang. Ekspedisi barang yang dilakukan berupa paket dan dokumen dengan berbagai layanan pengiriman seperti, COD (*Cash On Delivery*) dan *fulfillment*. SAP Express

mempunyai jaringan pengiriman luas yang tersebar di seluruh Indonesia sebanyak 220 cabang dan sub cabang pada 7200 kecamatan, serta mempunyai sebanyak 5600 armada kurir dan 11600 agen retail yang juga tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu cabang SAP Express berada di Jl. Lenggogeni No. 18, Kel. Gn. Pangilun, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Saat ini bisnis agen ritel pengiriman memiliki potensi yang besar akibat meningkatnya industry jual beli yang dilakukan secara digital atau *online*. Oleh sebab itu SAP Express memiliki beberapa mitra atau klien yang mempercayakan pengirimannya melalui SAP Express mulai dari *e-commerce*, perbankan, asuransi, korporasi, dan pemerintahan. Tidak hanya itu, SAP Express juga melayani jasa pengiriman barang antar negara atau skala internasional yang berpartner dengan beberapa perusahaan jasa kirim internasional seperti, DHL, *Solid Logistic*, *FedEx*, dan lain sebagainya. Kondisi itulah yang membuat SAP Express harus memiliki karyawan yang berkualitas karena beban kerja yang didapatkan pastinya akan lebih tinggi, begitupun tekanan yang lebih tinggi akan didapatkan oleh karyawan.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Karyawan Keluar Masuk
SAP Express Padang Periode Tahun 2016-2023

| Tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Alasan Keluar |
|--------------|-----------------------|------------------------|----------------------|
| 2017 | 5 | - | |
| 2018 | 2 | - | |
| 2019 | 10 | - | |
| 2020 | 22 | - | |
| 2021 | 38 | 29 | Resign |
| 2022 | 26 | 71 | Resign |
| 2023 | 5 | 2 | Resign |

Sumber: data rekapitulasi karyawan resign SAP Express Padang

Data rekapitulasi karyawan keluar masuk pada perusahaan SAP *Expres* Padang menunjukkan bahwa sebanyak 102 karyawan dalam rentang waktu 2021-2023 keluar dari perusahaan dengan alasan resign. Karyawan memilih resign dari perusahaan bukan tanpa alasan, melainkan ada beberapa pertimbangan dan salah satunya persoalan pemenuhan kebutuhan dan beban kerja yang tidak seimbang. Karyawan memiliki ekspektasi yang tinggi pada sebuah gaji yang mereka dapatkan, akan tetapi beban kerja yang diberikan dianggap tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan memilih untuk resign atau keluar dari perusahaan tersebut. Artinya, kepuasan karyawan cukup mengalami penurunan dalam rentang waktu tahun 2021-2023 tersebut.

Masalah yang hadir berdasarkan observasi awal ialah didapatkan oleh pimpinan perusahaan. Sebagaimana dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, maka pimpinan perlu memikirkan cara terbaik agar dapat menyesuaikan beban kerja yang proposional sehingga beban kerja tersebut tidak menimbulkan stres kerja, sehingga kepuasan karyawan mampu terpenuhi sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Ketika kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh antusias dan akan memberikan loyalitas tinggi. Selain itu, karyawan juga akan menunjukkan kinerja yang baik dan perusahaan perlu mengapresiasi hal tersebut.

Setiap karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda, maka seorang pimpinan perusahaan harus peka terhadap hal tersebut. Kepekaan dari pimpinanlah yang membuat para karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan mereka. Karyawan yang merasa mendapatkan keadilan akan memkasimalkan setiap potensinya demi meningkatnya kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SAP Express Padang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada SAP Express Padang?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan SAP Express Padang untuk mengetahui pentingnya arti

beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga bisa mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terutama terkait beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan mampu sebagai acuan atau referensi dalam melakukan penelitian apabila memiliki kesamaan minat serta objek maupun subjek penelitian.