

Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta

Kurniawan^{1*}, Natal Indra²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

krnwn.16@email.com^{1*}, natal.nia@bsi.ac.id²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: krnwn.16@email.com

Abstract. *Human resources play an important role in the future development of the organization. A person works to give his time and energy to the organization as a counter achievement and the organization provides rewards or compensation whose forms can vary greatly. The main key that must be considered by companies in retaining their employees is to prioritize their job satisfaction. Therefore, things that affect the increase in job satisfaction, such as working hours and compensation must be considered. This study aims to analyze the effect of working hours and compensation on employee satisfaction at UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. The approach used in this research is a quantitative approach with statistical data analysis techniques. The data was collected through distributing questionnaires to 84 employees, and processed using SPSS software version 25. The analysis techniques used include data quality test, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination test. The results of this study indicate that partially working hours have no influence and are significant to employee satisfaction, while compensation partially shows that there is an influence and is significant to employee satisfaction. Simultaneously working hours and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee satisfaction.*

Keywords: *Working Hours, Compensation, Employee Satisfaction*

Abstrak. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan organisasi kedepannya. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya dan organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dimiliki adalah dengan memprioritaskan kepuasan kerja mereka. Karena itu, hal – hal yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, seperti jam kerja dan kompensasi harus diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 84 karyawan, dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial jam kerja tidak ada pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, sementara kompensasi secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Secara simultan jam kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kata kunci: Jam Kerja, Kompensasi, Kepuasan Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan bekerja keras dan mencurahkan waktu serta tenaganya untuk perusahaan, dan sebagai imbalannya, perusahaan membayar mereka dengan cara yang berbeda. Cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya dapat mempengaruhi seberapa bahagia mereka dengan pekerjaannya. Agar sebuah perusahaan tetap sukses, dibutuhkan orang - orang yang baik dan terampil yang bekerja untuk mereka. Orang-orang ini tidak hanya harus pandai dalam pekerjaannya, namun juga perlu termotivasi untuk membantu

perusahaan terus berkembang. Karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena merekalah yang mewujudkan segala sesuatunya (Marpaung, 2019).

Selain itu, jam kerja juga menjadi faktor penting yang memunculkan kepuasan kinerja pegawai. Menurut (R, Misra & Okmaida, 2021) jam kerja ialah jangka waktu tertentu guna melaksanakan pekerjaan, yang bisa dilaksanakan siang hari ataupun malam hari. Selain itu, membuat rencana kerja mendatang adalah langkah penting dalam meningkatkan manajemen waktu. Jika rencana kerja tidak dipertimbangkan dengan cermat, tidak akan ada panduan untuk memastikan bahwa upaya-upaya yang dilaksanakan selaras dengan tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen program yang tepat, waktu dan tenaga dapat dihemat.

Kompensasi merupakan faktor tambahan yang mempengaruhi kepuasan karyawan selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Menurut (Puspitawati, Ni & Atmaja, 2020), kompensasi ialah imbalan pada pegawai terhadap usaha atau pekerjaan dari perusahaan. Menurut (Aryoko, 2022), kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berhubungan dengan kerjasama, kondisi kerja, imbalan yang diterima serta aspek fisik dan psikologis. Menekankan bahwa setiap orang yang bekerja berharap tempat kerjanya membuat mereka bahagia. Hal yang sangat diharapkan dari manajer adalah bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada produktivitas. Oleh karena itu, manajer perlu memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja di antara karyawan mereka menurut (Sukaisih, 2022).

Fokus penelitian ini adalah Unit Pengelola Angkutan Sekolah (UPAS) di bawah tanggung jawab Dinas Perhubungan (Dishub) Provinsi DKI Jakarta, yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan antar jemput sekolah kepada masyarakat. Angkutan sekolah sangat penting untuk mendukung sistem pendidikan DKI Jakarta yang efektif (Agustina & Pratama, 2022). Layanan angkutan sekolah digunakan oleh ribuan siswa setiap hari untuk memastikan mereka tiba di sekolah dengan selamat dan tepat waktu. Layanan ini dikelola oleh sekelompok pengemudi yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kenyamanan siswa.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan (UPAS) tentang jam kerja masih terdapat overtime pada waktu kerja dan kurangnya waktu istirahat pada karyawan PJLP (UPAS), sedangkan didalam kompensasi masih kurangnya transparansi dalam pemberian kompensasi serta terdapat penundaan dalam pembayaran kompensasi. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta” dilaksanakan sesuai latar belakang permasalahan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis merupakan konsep untuk mendukung dan mengkaji masalah penelitian yang relevan dengan tema penelitian. Berisikan kajian berbagai teori yang sesuai dengan variabel bebas dan variabel terikatnya. Berikut uraian masing-masing deskripsi konseptual dalam penelitian ini.

Jam Kerja

Jam kerja ialah durasi kerja yang dilakukan siang atau malam. Merencanakan pekerjaan di masa depan merupakan langkah penting dalam meningkatkan manajemen waktu menurut (Marbun, Patar & Siregar, 2020). (Neksen, Alpin & Handayani, 2021) menyatakan bahwa jika perencanaan kerja tidak dilakukan secara matang maka tidak akan ada pedoman yang dapat menjamin bahwa upaya pelaksanaannya berdasar pada tujuan yang diinginkan.

Sementara pendapat (Busro) dalam (Neksen, Alpin & Handayani, 2021), jam kerja sering dijadikan acuan untuk menentukan besarnya gaji dibayarkan oleh perusahaan secara harian, per jam, mingguan, atau bulanan, setiap bulan. Akan tetapi terdapat peraturan yang membatasi jam kerja maksimal, tunjangan istirahat, dan kompensasi kerja yang melebihi peraturan tersebut.

1. Indikator Jam Kerja

Menurut (Satriani, 2020) indikator jam kerja mencakup:

- a. Jumlah jam kerja:
 - 1) Tujuh jam (7) per hari dan empat puluh (40) jam per minggu selama enam (6) hari kerja dalam seminggu.
 - 2) Delapan jam (8) per hari dan empat puluh (40) jam per minggu selama lima (5) hari kerja dalam seminggu.
2. Waktu istirahat:
 - a. Pengusaha harus memberikan waktu istirahat minimal 1/2 jam sesudah bekerja selama empat (4) jam berturut-turut, serta waktu istirahat itu tidak termasuk waktu kerja.
 - b. Istirahat mingguan satu (1) hari jika minggu kerja selama enam (6) hari atau dua (2) hari jika minggu kerja lima (5) hari.
 - c. Tanggal cuti tahunan minimal dua belas (12) hari kerja setelah karyawan bekerja selama dua belas (12) bulan berturut-turut.
 - d. Cuti minimal dua bulan diberikan pada tahun ke-7 dan ke-8, tiap satu bulan bagi karyawan yang telah bekerja selama enam (6) tahun berturut-turut pada perusahaan

yang sama. Karyawan tidak berhak atas cuti tahunan selama 2 tahun tersebut dan selanjutnya ketentuan ini berlaku untuk setiap kelipatan 6 tahun masa kerja.

3. Waktu lembur:
 - a. Pengusaha yang merekrut pekerja diluar jam kerja yang ditentukan dalam Pasal 77 ayat 2 harus mendapat persetujuan pekerja yang berkaitan.
 - b. Jam kerja lembur tidak dibatasi paling lama 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja pada jam kerja wajib membayar upah lembur.

Ketentuan Jam Kerja

Menurut Jones G dan Bondan Suprptilah dalam (Nurhidayati & Si, 2020) durasi jam kerja pegawai dalam seminggu dibagi menjadi tiga jenis:

1. Kurang dari 35 jam per minggu: Jika pegawai bekerja kurang dari 35 jam per minggu, maka ia tergolong bekerja kurang dari jam normal.
2. Antara 35 hingga 44 jam per minggu: Pegawai yang bekerja selama periode ini dianggap memiliki jam kerja normal
3. Lebih dari 45 jam per minggu: Jika Pegawai bekerja lebih dari 45 jam selama seminggu, mereka termasuk dalam kategori jam kerja panjang.

Kompensasi

Kompensasi ialah imbalan dari perusahaan pada pegawainya, baik berupa barang ataupun uang, tergantung langsung atau tidak langsung menurut (Sulaeman, Asep & Suryani, 2021). Menurut Hendry Simamora dalam (Sulaeman, Asep & Suryani, 2021), kompensasi mencakup segala bentuk imbalan finansial, layanan, dan tunjangan khusus yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan pekerjaan.

1. Indikator Kompensasi

Menurut Ivancevich dalam (Hulu, Jaya & Buulolo, 2021) terdapat beberapa indikator untuk menilai kompensasi, diantaranya:

- a. Lengkap atau memenuhi persyaratan (Cukup)
- b. Adil atau wajar (Fair)
- c. Saldo (Saldo Gaji)
- d. Menguntungkan
- e. Terjamin (Aman)
- f. Memberikan insentif
- g. Bisa diterima

Selain itu, menurut Simamora (2004:445) dalam (Hulu, Jaya & Buulolo, 2021), juga mengemukakan bahwa indikator kompensasi meliputi:

- a. Gaji
- b. Penawaran
- c. Keuntungan
- d. Sarana

2. Tujuan Kompensasi

Menurut (Widodo & Yandi, 2022), beberapa tujuan kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya antara lain:

- a. Mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi saat ini: Tujuan utamanya adalah mempertahankan pekerja yang dianggap mempunyai kinerja yang baik. Potensi dan kualitas untuk mempertahankan pekerjaan mereka serta mengurangi pergantian karyawan.
- b. Menarik karyawan berkualitas: Salah satu strategi untuk menarik karyawan berkualitas atau kandidat potensial adalah dengan menawarkan gaji yang kompetitif dibandingkan perusahaan lain.
- c. Memastikan keadilan kesetaraan di tempat kerja: Tujuan lainnya adalah memastikan kesetaraan dalam hubungan manajemen dan staf. Ini juga merupakan imbalan perusahaan atas kontribusi karyawan. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian gaji, bonus, insentif dan kompensasi lainnya harus dikelola secara hati-hati dalam konteks organisasi.

Kepuasan Karyawan

Spector dalam (Lestari, Utami, 2020), kepuasan karyawan adalah evaluasi perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. (Satriani, 2020) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan penilaian subjektif yang dapat membahagiakan tidak menyenangkan mengenai suatu obyek.

1. Indikator Kepuasan Karyawan

Menurut Kaswan dalam (Satriani, 2020) indikator kepuasan kerja diantaranya:

- a. Pekerjaan itu Sendiri: Pekerjaan yang memuaskan akan membuat individu merasa puas jika menikmati pekerjaannya tanpa dipengaruhi oleh hal lain.
- b. Gaji/Upah: Gaji adalah imbalan uang yang diterima seseorang sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji atau upah yang

memadai memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya. Karyawan cenderung memiliki kinerja yang tinggi jika sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas dan imbalan dapat dipertahankan oleh perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

- c. **Kesempatan Promosi:** Kesempatan promosi diberikan berdasarkan prestasi kinerja individu. Promosi membawa peningkatan jabatan, tanggung jawab, dan kepercayaan yang lebih besar. Kriteria promosi sering kali tidak diungkapkan dengan jelas karena bergantung pada faktor-faktor yang kompleks dan sulit untuk diprediksi sebelumnya.
- d. **Rekan Kerja:** Interaksi dengan rekan kerja merupakan hal yang cukup penting dalam merasakan kepuasan kerja sebab manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan hubungan sosial. Kerja sama yang baik antar rekan kerja menyebabkan lingkungan kerja yang aman serta nyaman hingga berkontribusi terhadap kepuasan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah jenis riset dimana peneliti merancang bahan pembelajaran, termasuk kegiatan dan jalur pembelajaran, untuk suatu topik tertentu. Peneliti juga mengembangkan teori terkait proses pembelajaran mata pelajaran ini menurut (Kosasih, 2023) rencana penelitian yang baik mencakup langkah-langkah sistematis dalam mengumpulkan, mengolah, serta menganalisa data sehingga penelitian bisa dilakukan dengan efektif dan konsisten bertujuan yang telah ditetapkan.

Populasi

Pendapat (Sugiyono, 2019), populasi ialah wilayah umum yang mencakup subyek ataupun obyek dengan kualitas serta karakter yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk disimpulkan. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek yang ada, tetapi juga seluruh sifat dan atribut yang dimiliki objek atau subjek tersebut. Populasi penelitian ini ialah semua pekerja pada PJLP Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta (UPAS) yang berjumlah 513 pegawai.

Sampel

Pendapat (Sugiyono, 2019), sampel ialah sebagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tertentu dari populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, dua teknik yang umum dipergunakan: pengambilan sampel probabilitas serta sampel non-probabilitas. Probability sampling ialah suatu metode dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan non-probability sampling merupakan

teknik yang probabilitas setiap item terpilih menjadi sampel tidak sama sehingga terdapat ketidakpastian dalam pemilihannya. Jumlah pegawai pada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta (UPAS) sebanyak 513 pegawai, maka dari itu sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{513}{1 + 513(0,10)^2}$$

$$n = \frac{513}{1 + 513(0,01)}$$

$$n = \frac{513}{1 + 5,13}$$

$$n = \frac{513}{6,13}$$

$$n = 83,68678$$

Teknik Pengumpulan Data

Pendapat (Azhari, 2023) teknik pengumpulan data ialah suatu langkah melakukan tugas dimana peneliti perlu mengumpulkan data, terutama untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Adapula alat maupun teknik dalam mengumpulkan data yang peneliti pakai disini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (Skala likert)

Penulis menggunakan metode angket tertutup, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau memberi daftar pertanyaan pada responden.

2. Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan atau literatur digunakan untuk menyelidiki, meneliti, mengevaluasi, dan menganalisis sumber-sumber seperti buku, jurnal, hukum, artikel dan penelitian sebelumnya. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengumpulkan teori-teori yang menyumbangkan data dan penelitian yang dilakukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Unit Pengelola Angkutan Sekolah merupakan salah satu bentuk dukungan pelayanan langsung (BLP) dibidang pendidikan berupa layanan transportasi bus gratis sebagai angkutan pelajar untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, program layanan (JEJAK) atau Jelajah Jakarta yaitu layanan kegiatan outing class, dan kegiatan perbantuan sosial Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Lokasi tepatnya berada di Jalan H. Bokir bin Dji'un (d/h jalan raya pondok gede) nomor 1 Jakarta 13550.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 1. Uji T

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.082	1.733		1.778	.079
	Jam Kerja (X1)	.022	.073	.021	299	.765
	Kompensasi (X2)	.732	.063	.818	11.529	.000

Sumber: Data diolah,2024

Tentukan kriteria nilai ttabel pada taraf sig 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 82 ($df = N - 2 = 84 - 2 = 82$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,989. Pada Tabel IV.20, hasil perhitungan t untuk variabel Jam Kerja (X1) sebesar 0,299 yang dihitung menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi / probabilitas sebesar 0,765 dan untuk variabel Kompensasi (X2) sejumlah 11,529.dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima serta H1 ditolak.

Jam Kerja (X1)

Dari hasil hitung diperoleh nilai t hitung sejumlah 0,299, t tabel mempunyai $df = 82$ (1,989) dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan t hitung ($0,299 < t$ tabel (1,989) dan nilai tersebut signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,765 > 0,05$). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan yakni “jam kerja tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan atas kepuasan karyawan pada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta."

Kompensasi (X2)

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 11,529 dengan t tabel $df = 82$ yaitu 1,989 pada taraf signifikansi 5%. Hasil itu menerangkan yakni angka $t (11,529) > t \text{ tabel } (1,989)$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu, H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dari hasil pengujian hipotesis itu bisa ditarik kesimpulan yakni "kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial atas kepuasan Karyawan pada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta."

2. Uji F (Simultan)

Uji F dengan tujuan yakni guna melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan (agregat) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Surya, 2022). Pengujian hipotesis mempergunakan uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan mengevaluasi nilai signifikansinya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, analisis regresi linier berganda uji f dapat dilihat yakni:

Tabel 2. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.480	2	487.240	88.787	.000 ^b
	Residual	444.508	81	5.488		
	Total	1418.988	83			

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut (Roswirman, 2021), dasar dalam mengambil keputusan dalam uji F ialah:

1. Bila nilai signifikan $< 0,05$ ataupun $F \text{ hitung } > F \text{ tabel}$, maka variabel X mempunyai pengaruh secara simultan atas variabel Y.
2. Bila nilai signifikan $> 0,05$ ataupun jika angka $F < F \text{ tabel}$, maka tidak ada pengaruh secara simultan variabel X atas variabel Y.

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi berganda diatas, maka kesimpulannya ialah:

1. Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Dari hasil output diketahui nilai signifikan pengaruh jam kerja dan kompensasi secara simultan atas kepuasan karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $88,787 > F \text{ Tabel } 3.11$.

Oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima yang menerangkan yakni jam kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi dengan kepuasan pegawai pada Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna melihat sampai manakah variabel terikat bisa diuraikan oleh variabel bebas (Febriani et al., 2023). Hasil penentuan koefisiennya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	2.343

Sumber: Data diolah, 2024

Besarnya koefisien determinasi yakni :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,687 \times 100\% \\ &= 68,7\% \end{aligned}$$

Berdasar pada nilai koefisien determinasi, variasi kepuasan karyawan sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel jam kerja dan kompensasi. Dengan sisa 31,3% disebabkan oleh variabel selain kedua hal tersebut yang tidak relevan dengan penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan yakni secara parsial jam kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada kepuasan pegawai di UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. Menurut (R, Misra & Okmaida, 2021) , jam kerja adalah aspek yang erat hubungannya dengan karyawan, perusahaan, dan pekerjaan mereka. Biasanya, durasi jam kerja sudah ditetapkan sejak awal kontrak kerja. Pengaturan jam kerja yang fleksibel, seperti flexitime, memberikan kontrol pribadi lebih besar kepada karyawan terhadap jam kerja mereka setiap hari. Namun, pengaturan ini tetap mematuhi jadwal yang telah ditetapkan pada hari-hari kerja normal. Penelitian ini berbeda dengan temuan (Satriani, 2020) bahwa jam kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menerangkan yakni kompensasi mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kepuasan karyawan. Kompensasi dapat mencakup berbagai bentuk imbalan, baik materi maupun non materi. Menurut (Widodo & Yandi, 2022), kompensasi ialah segala imbalan yang didapat pekerja atau pegawai sebagai akibat bekerja pada perusahaan, baik uang ataupun barang, langsung ataupun tidak langsung. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Hasyim, 2020) menerangkan yakni kompensasi mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kepuasan kerja pegawai PT. Yaskawa Electric Indonesia.

Penelitian ini memperlihatkan hasil yang tidak sama dengan hasil yang dilaksanakan (Saputra, 2022), menerangkan yakni kompensasi mempengaruhi secara negatif serta tidak signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Menurut Saputra, sistem kompensasi yang adil serta transparan penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika mereka menerima imbalan yang sepadan dengan usaha dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

3. Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi Atas Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian variabel jam kerja serta kompensasi secara simultan mempengaruhi secara positif pada kepuasan pegawai Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. Hal ini searah dengan penelitiannya (R, Misra & Okmaida, 2021) yang menegaskan yakni jam kerja serta (kompensasi) mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja pekerja di PT. Bintang Mas Pusaka (BMP).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil yang sudah diuraikan dan uji hipotesis guna melihat pengaruh jam kerja serta kompensasi atas kepuasan karyawan UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta, maka kesimpulannya ialah:

1. Secara parsial, jam kerja berkorelasi negatif serta tidak berpengaruh signifikan atas kepuasan karyawan Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta.

Dimana terlihat nilai t hitung adalah $299 < t\text{-tabel } 1.989$.

2. Secara parsial kompensasi berhubungan positif serta mempunyai pengaruh signifikan atas kepuasan pegawai Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. Dimana terlihat nilai t hitung adalah $11.529 > t\text{-tabel } 1.989$.

3. Sementara itu, secara silmutan jam kerja serta kompensasi bersamaan berpengaruh atas kepuasan pegawai Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta. Karena f hitung $> f$ tabel, dengan f hitung sejumlah $88,787 > f$ tabel $3,11$ serta didukung dengan nilai $\text{sig}.0,000$ yang syarat diterima hipotesis (H_3) ialah nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$.

Saran

Penulis membuat rekomendasi berikut kepada UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta berdasarkan temuan:

1. Bagi perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta diharapkan dapat memperhatikan jam kerja karyawan melalui indikator – indikator yang terdapat pada penelitian ini yang di dalamnya berisikan jumlah jam kerja dan waktu istirahat, agar karyawan mempunyai waktu istirahat yang cukup. Hal ini bisa meningkatkan kepuasan pada karyawan.
- b. UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta diharapkan dapat meningkatkan kompensasi melalui peningkatan keadilan, ketepatan dalam pemberian kompensasi, upah dan gaji ditempat kerja, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hal ini bisa memberikan tingkat kepuasan karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub DKI Jakarta.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, alangkah baiknya jika ditambahkan variabel lain yang belum diteliti saat ini agar dapat menguji dan menganalisis mana yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan diluar jam kerja dan upah, misalnya saja pengaruh motivasi., pengaruh budaya organisasi, pengaruh lingkungan kerja, dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, R., & Pratama, Y. (2022). *Pengaruh Sistem Zonasi Sekolah Terhadap Kebutuhan Angkutan Sekolah Bagi Pelajar SMA*. 6, 22–33.
- Airlanda. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(3), 1120–1129.
- Aripudin, I. (2021). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA EKSPRES KILAT HUB BANDUNG*.
- Aryoko, Y. (2022). (2022). *Kepuasan Kerja , Locus of Control dan Self-Efficacy : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. 6(September 2022), 101–112.

- Asbi, A. M. (2019). *Jiubj 1*. 19(3), 666–674. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i3.709>
- Azhari. (2023). *Metodologi Penelitian*.
- Azizah, I. (2020). *Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020*. 61–69.
- Chaniago, C. &. (2020). *Pengaruh Customer Relationship Management (Crm) Terhadap Loyalitas Pengguna Irian Card (I-Card) Pada Irian Dept Store & Supermarket Medan Marelan*. 19(1).
- Darmalaksana, W. (2020). (2020). *Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020*. 1–6.
- Dharmawangsa, U. (2022). *PENGARUH WORK FROM HOME DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 32–37.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*. 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gusnita, Y. (2019). *Pengaruh keandalan akrual, tingkat utang dan ukuran perusahaan terhadap persistensi laba*. 1(3), 1131–1150.
- Hulu, Jaya & Buulolo, P. (2021). (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat mazo kabupaten nias selatan*. 4.
- Husna, N. El. (2022). *Pengaruh pembiayaan qard , rahn dan ijarah terhadap profitabilitas bank syari ' ah mandiri periode 2016 -2020*. 4(2), 259–278.
- Kasinem. (2021). *Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Bukit Serelo Lahat Kasinem*. 329–339.
- Kosasih, M. &. (2023). *GAME-BASED LEARNING : MATH TRAIN TRACK PADA*. 10(2).
- Lestari, Utami, P. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 529–536.
- Marbun, Patar & Siregar, A. (2020). (2020). *Pengaruh Budaya dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Marpaung, A. (2019). (2019). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas perhubungan provinsi papua barat*. 2.
- Mawanto, A. (2020). *Pengaruh Dukungan Logistik Terpadu di Wilayah Natuna terhadap Kesiapan Operasi KOGABWILHAN I*. 4(2), 146–153.
- Meilani, R. (2020). *Pengaruh Product, People, dan Process Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Ekspedisi CV. Hitam Oren Express (HOE) di Surabaya*. 5, 33–46.

- Mustikasari, A. (2020). *ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus Food Court UNY)*. 1, 24–32.
- Mustopa, Y. (2022). *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN*. 27. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nanincova, N. (2019). *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro*. 7(2).
- Neksen, Alpin & Handayani, S. (2021). (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112.
- Nurhidayati, M., & Si, M. (2020). *TERHADAP PENDAPATAN INDUSTRI BREM SKRIPSI Oleh : MEILINDA KHUSNIATUS SA ' DAH NIM : 210716055 Pembimbing :*
- Purnomo, H. &. (2020). *Penyimpangan parameter*. 1, 213–222.
- Puspitawati, Ni & Atmaja, N. (2020). (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan*. 09(02).
- Putra, N. S., Ritchi, H., Alfian, A., Akuntansi, D., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2023). *Hubungan Big Data Analytics terhadap Kualitas Audit : Penerapan pada Instansi Pemerintah*. 11(1), 57–72. <https://doi.org/10.17509/jrak.v11i1.55139>
- R, Misra & Okmaida, S. (2021). (2021). *PENGARUH JAM KERJA DAN IMBALAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BINTANG MAS PUSAKA (BMP) Jam Kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan , dapat*. 1(3), 229–236.
- Roswirman. (2021). *Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia*. 1(4), 316–333.
- Samsul. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar*.
- Saputra, A. (2022). (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 68–77.
- Satriani, R. (2020). (2020). *PENGARUH GAJI DAN JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD. HASBY MLARAK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Serena, Raja Fandi & Wulansari, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta The Influence of Work Discipline and Workplace Environment on Employee Performance of Dinas Perdagangan Kota Surakarta*. 9(5), 2848–2856.
- Shavira, A. (2021). *melalui akun demo yang berlaku selama 30 hari kemudian saya menyebarkan kuesioner kepada*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif CV*. Alfabeta.

**PENGARUH JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA UP
ANGKUTAN SEKOLAH DISHUB PROVINSI DKI JAKARTA**

- Sukaisih, D. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak*. 1(3), 216–229.
- Sulaeman, Asep & Suryani, L. (2021). (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*. 4(2), 137–144.
- Sunarta. (2019). *PENTINGNYA KEPUASAN KERJA*. XVI(2), 63–75.
- Surya, J. E. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 10, 759–768.
- Syahidin. (2022). *Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon*. 4(1), 20–32.
- Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2021). *Analisis Pendidikan Kewirausahaan dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi UKI Toraja*. 4(2006), 74–79. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v4i1>.
- Uzer, Yus Vernandes, M. P. (2020). *PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN STUDENT FACILITATOR TERHADAP KEMAMPUAN MEMBACA UNTUK SDN 98 PALEMBANG*. 3(2), 138–149.
- Widiasti, Y. (2022). *Journal of Financial Economics & Investment*. 2(02), 102–111.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Widyarif, A. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Ketimpangan Pendapatan di*. 39–50.